

COMMISSION DE L'APPLICATION
DES NORMES DE LA CONFÉRENCE

EXTRAITS DU COMPTE RENDU DES TRAVAUX

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

CENT TROISIÈME SESSION
GENÈVE, 2014

COMMISSION DE L'APPLICATION DES NORMES DE LA CONFÉRENCE

EXTRAITS DU COMPTE RENDU DES TRAVAUX

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

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL
GENÈVE

ISBN 978-92-2-229047-5 (imprimé)
ISBN 978-92-2-229048-2 (pdf Web)

Première édition 2014

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

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

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

Préface

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

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

Table des matières

	<i>Page</i>
Préface	v
<i>Compte rendu des travaux</i> n° 13	
Troisième question à l'ordre du jour: Informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations	
Rapport de la Commission de l'application des normes	
PREMIÈRE PARTIE	
<i>Rapport général</i>	13 Partie I/1
A. Introduction.....	13 Partie I/3
B. Questions générales relatives aux normes internationales du travail	13 Partie I/8
C. Rapports demandés au titre de l'article 19 de la Constitution: Etude d'ensemble sur les systèmes de salaires minima.....	13 Partie I/25
D. Exécution d'obligations spécifiques	13 Partie I/47
E. Discussion sur les 19 cas individuels restants	13 Partie I/53
F. Adoption du rapport et remarques finales	13 Partie I/59
Annexe 1. Travaux de la commission.....	13 Partie I/64
Annexe 2. Cas au sujet desquels les gouvernements sont invités à fournir des informations à la commission	13 Partie I/78
Observations de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations – Cas individuels	
Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928	Cas individuels/3
UGANDA (ratification: 1963)	Cas individuels/3
RÉPUBLIQUE BOLIVARIENNE DU VENEZUELA (ratification: 1944)	Cas individuels/3
Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	Cas individuels/4
ARABIE SAOUDITE (ratification: 1978).....	Cas individuels/4
MALAISIE (ratification: 1957).....	Cas individuels/5
RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO (ratification: 1960)	Cas individuels/6
Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947	Cas individuels/8
BANGLADESH (ratification: 1972).....	Cas individuels/8
COLOMBIE (ratification: 1967)	Cas individuels/11
PAKISTAN (ratification: 1953).....	Cas individuels/12
QATAR (ratification: 1976).....	Cas individuels/16

Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	Cas individuels/17
ALGÉRIE (ratification: 1962).....	Cas individuels/17
BÉLARUS (ratification: 1956)	Cas individuels/17
CAMBODGE (ratification: 1999).....	Cas individuels/20
SWAZILAND (ratification: 1978).....	Cas individuels/21
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	Cas individuels/23
CROATIE (ratification: 1991)	Cas individuels/23
EQUATEUR (ratification: 1959).....	Cas individuels/23
Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952	Cas individuels/25
GRÈCE (ratification: 1955).....	Cas individuels/25
Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	Cas individuels/28
RÉPUBLIQUE DE CORÉE (ratification: 1998)	Cas individuels/28
RÉPUBLIQUE DOMINICAINE (ratification: 1964).....	Cas individuels/30
KAZAKHSTAN (ratification: 1999).....	Cas individuels/31
Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964	Cas individuels/34
MAURITANIE (ratification: 1971).....	Cas individuels/34
PORTUGAL (ratification: 1981)	Cas individuels/35
Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973	Cas individuels/37
NIGER (ratification: 1978).....	Cas individuels/37
Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989	Cas individuels/39
RÉPUBLIQUE CENTRAFRICAINE (ratification: 2010).....	Cas individuels/39
Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	Cas individuels/40
ÉTATS-UNIS (ratification: 1999)	Cas individuels/40
YÉMEN (ratification: 2000).....	Cas individuels/41

DEUXIEME PARTIE

Observations et informations concernant certains pays	13 Partie II/5
I. Observations et informations concernant les rapports sur les conventions ratifiées (articles 22 et 35 de la Constitution)	13 Partie II/5
A. Discussion sur les cas de manquement graves des Etats Membres à leurs obligations de faire rapport et à leurs autres obligations liées aux normes	13 Partie II/5
a) Manquement à l'envoi de rapports depuis deux ans ou plus sur l'application de conventions ratifiées	13 Partie II/5
b) Manquement à l'envoi de premiers rapports sur l'application de conventions ratifiées	13 Partie II/5

c)	Manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts.....	13 Partie II/5
d)	Informations écrites reçues jusqu'à la fin de la réunion de la Commission de l'application des normes.....	13 Partie II/6
B.	Observations et informations sur l'application des conventions	13 Partie II/8
	Convention n° 26	
	Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928	13 Partie II/8
	UGANDA (ratification: 1963).....	13 Partie II/8
	RÉPUBLIQUE BOLIVARIENNE DU VENEZUELA (ratification: 1944).....	13 Partie II/10
	Convention n° 29	
	Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	13 Partie II/16
	ARABIE SAOUDITE (ratification: 1978).....	13 Partie II/16
	MALAISIE (ratification: 1957).....	13 Partie II/20
	RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO (ratification: 1960).....	13 Partie II/25
	Convention n° 81	
	Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947	13 Partie II/28
	BANGLADESH (ratification: 1972).....	13 Partie II/28
	COLOMBIE (ratification: 1967)	13 Partie II/37
	PAKISTAN (ratification: 1953).....	13 Partie II/42
	QATAR (ratification: 1976).....	13 Partie II/48
	Convention n° 87	
	Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	13 Partie II/53
	ALGÉRIE (ratification: 1962).....	13 Partie II/53
	BÉLARUS (ratification: 1956)	13 Partie II/58
	CAMBODGE (ratification: 1999)	13 Partie II/66
	SWAZILAND (ratification: 1978).....	13 Partie II/70
	Convention n° 98	
	Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	13 Partie II/78
	CROATIE (ratification: 1991)	13 Partie II/78
	EQUATEUR (ratification: 1959)	13 Partie II/82
	Convention n° 102	
	Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952	13 Partie II/88
	GRÈCE (ratification: 1955).....	13 Partie II/88
	Convention n° 111	
	Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	13 Partie II/95
	RÉPUBLIQUE DE CORÉE (ratification: 1998)	13 Partie II/95
	RÉPUBLIQUE DOMINICAINE (ratification: 1964).....	13 Partie II/100
	KAZAKHSTAN (ratification: 1999).....	13 Partie II/106

Convention n° 122	
Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964	13 Partie II/110
MAURITANIE (ratification: 1971)	13 Partie II/110
PORTUGAL (ratification: 1981).....	13 Partie II/113
Convention n° 138	
Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973	13 Partie II/117
NIGER (ratification: 1978)	13 Partie II/117
Convention n° 169	
Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989	13 Partie II/122
RÉPUBLIQUE CENTRAFRICAINE (ratification: 2010).....	13 Partie II/122
Convention n° 182	
Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	13 Partie II/123
ETATS-UNIS (ratification: 1999).....	13 Partie II/123
YÉMEN (ratification: 2000).....	13 Partie II/127
II. Soumission aux autorités compétentes des conventions et recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail (article 19 de la Constitution).....	13 Partie II/132
Observations et informations	13 Partie II/132
a) Défaut de soumission des instruments aux autorités compétentes.....	13 Partie II/132
b) Informations reçues	13 Partie II/133
III. Rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations (article 19 de la Constitution).....	13 Partie II/134
a) Manquement à l'envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations.....	13 Partie II/134
b) Informations reçues	13 Partie II/134
c) Rapports reçus sur la convention non ratifiée n° 131 et la recommandation n° 135	13 Partie II/134
Annexe I. Tableau des rapports reçus sur les conventions ratifiées (articles 22 et 35 de la Constitution) (depuis le 12 juin 2014).....	13 Partie II/135
Annexe II. Tableau statistique des rapports reçus sur les conventions ratifiées (article 22 de la Constitution) (depuis le 12 juin 2014)	13 Partie II/138
Index par pays des observations et informations contenues dans le rapport	13 Partie II/141
<i>Compte rendu des travaux n° 17</i>	
Rapport de la Commission de l'application des normes: présentation, discussion et approbation	17/1

RAPPORT DE LA COMMISSION
DE L'APPLICATION DES NORMES

RAPPORT GÉNÉRAL



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

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

PREMIÈRE PARTIE

RAPPORT GÉNÉRAL

Table des matières

	<i>Page</i>
A. Introduction.....	3
B. Questions générales relatives aux normes internationales du travail.....	8
C. Rapports demandés au titre de l'article 19 de la Constitution: Etude d'ensemble sur les systèmes de salaires minima.....	25
D. Exécution d'obligations spécifiques	47
E. Discussion sur les 19 cas individuels restants.....	53
F. Adoption du rapport et remarques finales.....	59
Annexe 1. Travaux de la commission	64
Annexe 2. Cas au sujet desquels les gouvernements sont invités à fournir des informations à la commission	78

A. Introduction

1. Conformément à l'article 7 de son Règlement, la Conférence a institué une commission pour examiner la troisième question à l'ordre du jour, intitulée «Informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations» et présenter un rapport à ce sujet. La commission était composée de 139 membres (117 membres gouvernementaux, 6 membres employeurs et 16 membres travailleurs). Elle comprenait également 12 membres gouvernementaux adjoints, 81 membres employeurs adjoints et 226 membres travailleurs adjoints. En outre, 27 organisations non gouvernementales internationales étaient représentées par des observateurs ¹.
2. La commission a élu son bureau comme suit:

<i>Présidente:</i>	M ^{me} Gloria Gavia Ramos (membre gouvernementale, Colombie)
<i>Vice-présidents:</i>	M ^{me} Sonia Regenbogen (membre employeuse, Canada); et M. Marc Leemans (membre travailleur, Belgique)
<i>Rapporteure:</i>	M ^{me} Cecilia Mulindeti (membre gouvernementale, Zambie)
3. La commission a tenu 18 séances.
4. Dans le cadre de son mandat, la commission a examiné les questions suivantes: i) informations sur la soumission aux autorités compétentes des conventions et recommandations adoptées par la Conférence, fournies en application de l'article 19 de la Constitution; ii) rapports sur l'application des conventions ratifiées fournis conformément aux articles 22 et 35 de la Constitution; et iii) rapports demandés par le Conseil d'administration au titre de l'article 19 de la Constitution au sujet de la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, et la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970 ².

Déclaration de la présidente de la Commission de l'application des normes de la Conférence

5. La présidente a fait part de son honneur à présider la Commission de l'application des normes de la Conférence. Il convient de rappeler que cette commission, qui est une pierre angulaire du système de contrôle régulier de l'OIT, est le lieu de dialogue au sein duquel l'Organisation débat avec les gouvernements concernés et les partenaires sociaux des difficultés rencontrées dans l'application des normes internationales du travail. La commission a une capacité de persuasion vraiment unique et a eu un impact particulièrement significatif au cours des années. Elle s'est dite confiante de ce que l'esprit

¹ Pour les changements dans la composition de la commission, se référer aux *Comptes rendus provisoires*, n^{os} 4A à 4G. Pour la liste des organisations non gouvernementales internationales, se référer au *Compte rendu provisoire*, n^o 3.

² Rapport III à la Conférence internationale du Travail – Partie 1A: Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations; Partie 1B: Etude d'ensemble relative aux systèmes de salaires minima; Partie 2: Document d'information sur les ratifications et les activités normatives.

globalement constructif dans lequel travaille la commission permettrait de dépasser l'impasse qui a bloqué son fonctionnement harmonieux en 2012. La présidente a encouragé tous les gouvernements et les partenaires sociaux à rester sur ce chemin et à poursuivre l'objectif d'un dialogue social renforcé. Elle a fermement souhaité que la commission puisse remplir son mandat et fasse tous les efforts nécessaires pour atteindre cet objectif.

Discours d'ouverture des vice-présidents

6. Les membres travailleurs ont demandé une minute de silence afin de rendre hommage aux 301 travailleurs qui ont perdu la vie au fond de la mine de Soma en Turquie. La commission ne peut rester sans réaction face à cette catastrophe due, sans aucun doute, à une course effrénée au profit. Les accidents miniers ne sont pas une fatalité mais ils peuvent être évités, comme le prévoit la convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995.
7. Les membres travailleurs ont exprimé l'espoir que, à l'issue de cette session de la Conférence de 2014, le climat de crise qui pesait sur les travaux de la commission se dissipe et que la confiance revienne afin que la commission puisse travailler et aboutir à des conclusions opérationnelles offrant de réelles perspectives de progrès pour les mandants tripartites de l'OIT. Les points de controverse se sont cristallisés autour de la question du droit de grève ainsi que le montrent les conclusions de certains cas relatifs à la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, qui ont été examinés par la commission en 2013. C'est ainsi qu'il y est indiqué que: «la commission n'a pas abordé le droit de grève dans ce cas, les employeurs n'étant pas d'accord avec le fait que la convention n° 87 reconnaisse le droit de grève». Il faut toutefois souligner qu'aucune conclusion de la commission au cours des dernières années ne fait référence au droit de grève.
8. Au-delà des batailles de mots et de formules juridiques, c'est l'efficacité du système de contrôle qui doit guider le travail de la commission et lui permettre d'adopter à l'unanimité des conclusions élaborées sur la base d'échanges équilibrés entre les membres travailleurs et employeurs. Conscients que derrière la question du droit de grève il y a bien plus, les membres travailleurs ont exprimé l'espoir que d'autres conventions ne soient pas utilisées pour mener une guerre contre le système normatif au nom de la compétitivité des entreprises et du profit à court terme. Lorsque, face à des difficultés économiques, on mine les normes fondamentales, on méconnaît une obligation juridique, on commet une injustice mais, en outre, on risque de commettre une lourde erreur sur le plan économique. L'année 2013 était une «année charnière» ne permettant pas de tirer des conclusions définitives qui lieraient les membres travailleurs, en particulier en ce qui concerne le droit de grève. L'objectif était alors de ne pas renouveler l'échec de 2012. L'année 2014 doit être l'année des solutions ou, du moins, l'année qui permettra de poser des jalons pour entrevoir des solutions.
9. Les membres travailleurs ont rappelé que le Conseil d'administration du BIT a été saisi, en mars 2014, d'un document sur le suivi des événements relatifs à la commission lors de la session de la Conférence de juin 2012. Ce document porte notamment sur le mandat de la commission d'experts, tel qu'il figure dans son rapport pour 2014, et sur le fonctionnement de la Commission de la Conférence. Dans ses décisions, le Conseil d'administration: 1) «a réaffirmé que, pour pouvoir exercer pleinement ses responsabilités constitutionnelles, l'OIT doit absolument disposer d'un système de contrôle des normes efficace, efficient, faisant autorité et bénéficiant du soutien de l'ensemble des mandants»; 2) «s'est félicité de l'exposé clair de son mandat par la commission d'experts, tel qu'il figure dans le rapport de la commission pour 2014» et «a souligné qu'il est de la plus haute importance que la

Commission de l'application des normes fonctionne efficacement et conformément à son mandat lors de la 103^e session de la Conférence internationale du Travail»; et 3) «a appelé toutes les parties concernées à contribuer au succès des travaux de la Commission de l'application des normes lors de la 103^e session de la Conférence internationale du Travail». Les membres travailleurs ont indiqué que c'est dans ce cadre que s'inscriront leurs activités au sein de la commission.

10. Les membres employeurs ont déclaré attendre avec intérêt de mener les travaux de la commission dans un dialogue constructif. Ils sont satisfaits des relations tant formelles qu'informelles entretenues avec la commission d'experts au cours de l'année passée et se réjouissent de collaborer avec elle, en exprimant l'espoir d'entretenir des relations continues, constructives et durables. Ils réaffirment aussi l'idée selon laquelle les normes internationales du travail revêtent une importance fondamentale dans un monde de plus en plus globalisé et font valoir qu'elles peuvent jouer un rôle plus important encore dans les entreprises du monde entier.
11. Les membres employeurs ont réaffirmé leur engagement à l'égard du système de contrôle de l'OIT, tant en ce qui concerne les travaux de la Commission de la Conférence que ceux de la commission d'experts, ces deux organes constituant les deux piliers du système de contrôle. Ils expriment l'espoir que ce système de contrôle restera pertinent et efficace et soulignent la nécessité d'une gouvernance tripartite pour assurer la crédibilité, le maintien de la pertinence et la viabilité de ce système, en réaffirmant leur soutien continu à cet égard. C'est avec cohésion et unanimité que les membres employeurs s'engagent à garantir un fonctionnement adéquat du système de contrôle, la meilleure illustration étant le nombre accru d'observations que des organisations d'employeurs ont formulées à la commission d'experts. Ils se félicitent d'avoir la possibilité de continuer à participer activement et de façon constructive à toutes les composantes du système de contrôle.
12. Les membres employeurs ont souhaité remercier les membres travailleurs des travaux accomplis concernant la liste des cas. Au cours du processus de négociation, les membres employeurs ont maintenu leur engagement à l'égard de l'efficacité des travaux de la commission et partagent l'avis des membres travailleurs sur l'importance de mener des négociations équilibrées en son sein, en espérant que l'année 2014 serait l'année des solutions. Ils se disent encouragés par le ton constructif des membres travailleurs et se réjouissent de voir la liste des cas individuels adoptée dans un esprit constructif et d'efficacité, ainsi que les discussions concernant chacun des cas qui se tiendront dans le même esprit.

Travaux de la commission

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

³ Travaux de la Commission de l'application des normes, CIT, 103^e session, C.App./D.1 (annexe 1).

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

14. La seconde partie de la discussion générale a porté sur l'étude d'ensemble de la commission d'experts relative aux systèmes de salaire minima. Elle est résumée dans la section C de la Partie I de ce rapport.
15. A la suite de la discussion générale, la commission a examiné plusieurs cas concernant le respect des obligations relatives à la soumission des conventions et recommandations aux autorités nationales compétentes et à l'envoi des rapports sur l'application des conventions ratifiées. Les discussions détaillées de ces cas figurent dans la section D de la Partie I de ce rapport. La section E contient un résumé des discussions sur les 19 cas pour lesquels la commission n'a pas adopté de conclusions. L'adoption du rapport et les remarques finales figurent dans la section F de la Partie I de ce rapport.
16. La commission a examiné 25 cas individuels concernant l'application de diverses conventions. L'examen des cas individuels s'est fondé principalement sur les observations contenues dans le rapport de la commission d'experts ainsi que sur les explications, écrites ou orales, fournies par les gouvernements intéressés. Comme à l'habitude, la commission s'est également appuyée sur ses discussions des années précédentes, les commentaires des organisations d'employeurs et de travailleurs et, le cas échéant, sur les rapports des autres organes de contrôle de l'OIT et d'autres organisations internationales. Les restrictions de temps ont à nouveau contraint la commission à sélectionner un nombre limité de cas individuels parmi les observations de la commission d'experts. S'agissant de l'examen de ces cas, la commission a de nouveau rappelé l'importance qu'elle accorde au rôle du dialogue tripartite dans ses travaux. Elle a voulu croire que les gouvernements des pays sélectionnés feront tout leur possible pour prendre les mesures nécessaires afin de respecter les obligations qu'ils ont acceptées en ratifiant les conventions. La deuxième partie du présent rapport contient un résumé des informations fournies par les gouvernements, des discussions et des conclusions concernant l'examen des cas individuels.
17. S'agissant de l'adoption de la liste des cas individuels à être discutés par la commission, la présidente de la commission a indiqué que la liste définitive de cas individuels était disponible⁴.
18. Suite à l'adoption de la liste définitive des cas individuels par la commission, les membres employeurs ont rappelé que l'adoption de la liste des cas est un processus difficile. Ils sont satisfaits de ce qu'un consensus ait été atteint bien avant la limite établie. Cela démontre leur engagement à garantir qu'il n'y ait pas de retard dans les travaux de la commission. Des efforts considérables ont été faits pour assurer un équilibre régional ainsi qu'un équilibre entre les conventions fondamentales, celles de gouvernance et les conventions techniques. Les membres employeurs ont exprimé l'espoir que les travaux en cours au sein du Conseil d'administration en ce qui concerne le processus d'adoption de la liste des cas continuent, y inclus l'identification de critères objectifs pour la liste. Ils ont souhaité que cette question soit traitée au plus tard lors de la session de mars 2015 du Conseil d'administration afin de faciliter une adoption efficiente et dans les délais de la liste des cas pour les années à venir.
19. Les membres travailleurs ont rappelé leur engagement à éviter que se renouvelle la situation d'absence de liste de cas en 2012 ainsi que celle en 2013 où, pour garantir l'adoption d'une liste, ils avaient dû céder à l'inclusion dans les conclusions adoptées par

⁴ CIT, 103^e session, Commission de l'application des normes, C.App./D.4/Add.1 (annexe 2).

la commission sur certains cas individuels relatifs à la convention n° 87 d'une mention réclamée par le groupe des employeurs. Les questions passées relatives au mandat de la commission d'experts n'ont plus lieu d'être dans la mesure où celui-ci a été clarifié par la commission et reconnu unanimement par le Conseil d'administration en mars 2014. Il ne peut plus, de ce fait, être question d'inclure dans les conclusions des cas individuels de cette année la mention utilisée l'année passée. Depuis quelques années, le choix des cas individuels est devenu un exercice très difficile alors qu'il s'agit d'un processus dans lequel les partenaires sociaux doivent travailler ensemble en vue de parvenir à des compromis et dans lequel il n'existe pas de veto. Depuis 2012, un important travail préparatoire parmi les membres travailleurs est mené en vue de préparer leurs propositions pour la liste des cas dans le respect des critères adoptés. Cette liste est confrontée aux propositions parvenant des membres employeurs avant d'être adoptée puis communiquée au plus vite aux gouvernements. Cette année encore, dans la perspective du bon déroulement des travaux de la commission, les membres travailleurs ont dû renoncer à plusieurs cas très significatifs, comme ceux du Guatemala et du Zimbabwe. L'absence sur la liste définitive du cas de la Turquie en ce qui concerne l'application de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, est également source d'une très grande frustration car les raisons en restent très obscures. S'agit-il de la perspective d'une réunion spéciale à Istanbul du Forum économique mondial en septembre 2014, la crainte de décourager les investissements étrangers ou la considération par le gouvernement que le cas est mal documenté dans le rapport de la commission d'experts? Ces considérations ne sauraient représenter des raisons valables car le développement économique ne peut être opposé aux droits fondamentaux des travailleurs, et le gouvernement aurait pu saisir l'opportunité d'une discussion afin de compléter toute omission dans le traitement du cas par la commission d'experts. Le cas préoccupant de la Turquie où, depuis des années, la mise en œuvre des conventions n° 87 et 98 est examinée, a été placé sur la liste préliminaire après mûre réflexion par les syndicats turcs qui ont néanmoins accepté son retrait de la liste définitive dans un esprit de compromis et de solidarité qu'il convient de souligner. Son examen par cette commission en 2013 a permis à la commission d'experts d'assurer le suivi des points examinés, liés pour l'essentiel aux difficultés d'application d'une législation pourtant censée régler les questions relatives à la liberté syndicale et à la négociation collective. Bien que des réformes aient eu lieu, leur mise en œuvre pose des problèmes considérables, et le gouvernement semble refuser l'assistance que pourraient lui fournir la commission d'experts et le BIT. Dans le processus d'adaptation aux normes de l'Union européenne, la Turquie a tout intérêt à se mettre en conformité avec les conventions de l'OIT. Les membres travailleurs ont invité de ce fait solennellement les employeurs et le gouvernement turcs à se joindre aux travailleurs pour saisir l'opportunité de la Conférence en vue de préparer, dans un esprit constructif, une déclaration commune dans laquelle ils s'engagent à continuer leurs efforts sur le plan législatif et à prendre les mesures nécessaires afin de progresser sur ces questions, même en l'absence d'une discussion.

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

Méthodes de travail de la commission

21. Conformément à la Partie V (E) du document D.1, la présidente a précisé les limites au temps de parole des orateurs intervenant devant la commission. Ces limites ont été établies en consultation avec les vice-présidents, et la présidente entend les faire strictement respecter dans l'intérêt des travaux de la commission. La présidente a également demandé aux membres de la commission de faire les efforts nécessaires pour que les séances commencent à l'heure et que le programme soit respecté. Enfin, elle a rappelé que tous les

délégués ont l'obligation de respecter le langage parlementaire. Les interventions doivent s'en tenir au sujet en discussion et être effectuées dans les limites imposées par le respect et la bienséance.

B. Questions générales relatives aux normes internationales du travail

Aspects généraux des procédures de contrôle

Déclaration de la représentante du Secrétaire général

22. La représentante du Secrétaire général a indiqué que le mandat de la Commission de la Conférence, en vertu de la Constitution et du Règlement de la Conférence, est au cœur du travail de l'OIT de supervision de la mise en œuvre effective des normes internationales du travail au niveau national. La commission a une pratique de longue date consistant à concentrer ses discussions sur une liste de cas individuels proposée par les représentants des employeurs et des travailleurs, sur la base du rapport de la commission d'experts. Les détails concernant les travaux de la commission sont énoncés dans le document D.1, qui reflète les décisions prises à ce jour par la commission sur la base des recommandations formulées par son Groupe de travail tripartite sur les méthodes de travail.
23. S'agissant de la discussion sur l'étude d'ensemble de la commission d'experts sur les systèmes de salaires minima, l'oratrice a souligné que, au-delà de l'importance de ce sujet d'actualité, il y a une dimension institutionnelle importante. Cette année, pour la cinquième fois, le sujet de l'étude d'ensemble a été aligné avec l'objectif stratégique qui sera examiné dans le cadre de la discussion récurrente en vertu du suivi de la Déclaration sur la justice sociale de 2008. L'étude d'ensemble sur les instruments relatifs à la fixation des salaires minima fournira des informations pour la discussion récurrente sur l'objectif stratégique de la protection sociale (protection des travailleurs) qui se tiendra lors de la 104^e session de la Conférence (2015). Conformément à une décision prise par le Conseil d'administration en novembre 2010, l'examen de cette étude d'ensemble par la commission a donc lieu pour la première fois un an avant la discussion récurrente par la Conférence. Cela permettra une meilleure prise en compte et facilitera l'intégration des aspects liés aux normes dans le rapport préparé par le Bureau pour la discussion récurrente ainsi que dans le résultat de cette discussion.
24. En ce qui concerne le suivi de la Commission de l'application des normes de la Conférence de 2012, la représentante du Secrétaire général a rappelé que, après un débat constructif en mars 2014, le Conseil d'administration a pris un certain nombre de décisions. Celles-ci incluent un appel à toutes les parties concernées à contribuer au succès des travaux de la commission à la présente session de la Conférence. Le Conseil d'administration a également recommandé à la commission d'envisager de réunir son Groupe de travail tripartite sur les méthodes de travail en vue de faire le bilan des dispositions actuelles et d'élaborer de nouvelles recommandations sur ses méthodes de travail. C'est une question que la commission pourrait examiner, compte tenu également de l'impact possible sur ses travaux des décisions relatives à la réforme de la Conférence qui seront mises à l'essai lors de la 104^e session de la Conférence en 2015 (y inclus la réduction de la durée de la Conférence). Pour ces raisons, les dispositions nécessaires devront être prises pour une réunion du groupe de travail tripartite en novembre 2014. Les conclusions de ce groupe de travail seront ensuite soumises au Groupe de travail tripartite sur le fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail avant de formaliser des recommandations finales. Le Conseil d'administration a également prié le Directeur

général de préparer, pour sa session de novembre 2014, un document fixant les modalités possibles, la portée et le coût des mesures pouvant être prises au titre des paragraphes 1 et 2 de l'article 37 de la Constitution en cas de question ou de difficulté concernant l'interprétation d'une convention de l'OIT, ainsi qu'un document présentant un calendrier pour l'examen des questions en suspens relatives au système de contrôle et pour le lancement du mécanisme d'examen des normes.

- 25.** S'agissant d'autres développements importants à souligner, l'oratrice a indiqué que la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006), est entrée en vigueur le 20 août 2013 et est devenue une norme internationale contraignante pour les 30 premiers Etats Membres dont la ratification a été enregistrée au 20 août 2012. Avec la ratification par l'Argentine le 28 mai 2014, 59 Membres ont ratifié la MLC, 2006, couvrant plus de 80 pour cent de la flotte mondiale. Cette convention établit des normes internationales minimales concernant les conditions de travail et de vie des gens de mer et présente des caractéristiques nouvelles d'une importance particulière pour l'orientation future de la politique normative de l'OIT et pouvant servir à concevoir des normes de l'OIT qui répondent aux exigences de la Déclaration sur la justice sociale de 2008. La première réunion de la Commission tripartite spéciale créée par le Conseil d'administration conformément à l'article XIII de la MLC, 2006, a eu lieu au BIT à Genève du 7 au 11 avril 2014. Cette commission a un rôle central en ce qui concerne la procédure d'amendement de la convention, qui est plus rapide et a été développée pour permettre à la convention de s'adapter aux changements et de répondre aux besoins importants dans le secteur. Deux propositions d'amendements ont été présentées conjointement par les représentants des armateurs et des gens de mer concernant la garantie financière dans les cas d'abandon des gens de mer et de décès ou d'invalidité de longue durée causé par un accident du travail, une maladie professionnelle ou un danger. Les propositions d'amendements adoptées par la Commission tripartite spéciale sont soumises à la présente session de la Conférence pour approbation. Cette procédure d'amendement plus rapide est unique et une source d'inspiration dans la réflexion sur la nécessité de maintenir le corpus normatif de l'OIT à jour.
- 26.** L'oratrice s'est ensuite référée aux deux questions pour action normative qui sont inscrites à l'ordre du jour de la présente session de la Conférence: la première vise à compléter la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 – simple discussion; et la seconde est relative à la transition de l'économie informelle à l'économie formelle (en vue de l'adoption d'une recommandation suivant la procédure de double discussion, la seconde discussion étant prévue pour 2015). Pour 2016 et 2017, le Conseil d'administration a choisi la révision, suivant la procédure de double discussion, de la recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944 – Travail décent pour la paix, la sécurité et la résilience aux catastrophes. A cet égard, certains membres du Conseil d'administration – et en particulier dans le groupe gouvernemental, mais aussi dans le groupe des employeurs – ont souligné que le mécanisme d'examen des normes adopté par le Conseil d'administration en novembre 2011, mais qui n'est pas encore opérationnel, doit être mis en œuvre dès que possible pour maintenir le corpus normatif de l'OIT à jour.
- 27.** La représentante du Secrétaire général a rappelé une autre décision importante prise par le Conseil d'administration en ce qui concerne l'évaluation de l'impact de la Déclaration sur la justice sociale de 2008: elle sera entreprise par la Conférence en 2016. Elle inclura la question du cycle des discussions récurrentes et de leur coordination avec les études d'ensemble et les discussions y relatives au sein de la Commission de la Conférence. En prenant cette décision, le Conseil d'administration a également décidé de reporter à 2017 la dernière discussion récurrente du premier cycle, qui concerne les principes et droits fondamentaux au travail et qui était initialement prévue pour 2016.
- 28.** Se référant aux mesures prises récemment par le Bureau afin de contribuer à un meilleur impact du système normatif, y compris le système de contrôle, l'oratrice a indiqué que le

Bureau a été très actif dans le cadre du suivi effectué avec les pays sur la base des conclusions adoptées par la commission en 2013. Le cas de l'application de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, par l'Ouzbékistan est un exemple particulièrement positif. Les conclusions de 2013 encourageaient le gouvernement à accepter la supervision de la récolte de coton, et une supervision conjointe OIT/Ouzbékistan a eu lieu du 11 septembre au 31 octobre 2013. Les unités de supervision ont effectué des visites non annoncées, couvrant environ 40 000 kilomètres à travers le pays (plus de 800 visites de sites ont été réalisées ainsi que 1 500 entretiens avec des employeurs, des agriculteurs, des enfants qui se trouvaient dans ou autour des champs de coton, des enseignants, etc.). Les résultats de la supervision (entre autres, 57 cas confirmés d'enfants travaillant dans les champs de coton) ont été présentés au gouvernement et aux partenaires sociaux pour discussion et suivi. En décembre 2013, la commission d'experts a noté ces développements avec intérêt et s'est félicitée de la collaboration du gouvernement avec l'OIT. Ce cas démontre comment le système de contrôle de l'OIT, couplé à une assistance technique efficace, peut avoir un impact significatif sur l'application effective des normes de l'OIT et sur la réalisation du travail décent. En 2014, le BIT a continué à travailler avec le gouvernement ouzbek et les partenaires sociaux, ce qui a abouti à la signature le 25 avril 2014 du premier programme par pays de promotion du travail décent en Ouzbékistan, lequel contient une forte composante concernant les normes internationales du travail. Le document d'information contient de plus amples informations sur les cas dans lesquels l'assistance technique du Bureau, y compris l'assistance technique fournie dans le cadre du Programme sur les normes internationales du travail assorti de délais financé par le Compte des programmes spéciaux, a eu un impact significatif au niveau national.

29. La représentante du Secrétaire général a noté le travail important effectué par le Comité de la liberté syndicale ainsi que l'examen continu de ses méthodes de travail et de ses procédures. Lors de sa session de mars 2014, le comité a soutenu le recours à des mécanismes nationaux spéciaux pour l'examen d'allégations de violations de la liberté syndicale, et a encouragé le Bureau à continuer de promouvoir le développement de ces mécanismes avec la pleine participation des partenaires sociaux. Le comité a invité les gouvernements à envisager de recourir à cette pratique, en particulier pour les cas où il est estimé qu'une résolution pourrait être obtenue rapidement. La mise en œuvre de ce type de mécanisme tripartite de règlement des conflits en Amérique latine (principalement en Colombie, mais aussi au Panama) s'est avérée utile pour prévenir et résoudre les conflits liés à la liberté syndicale et à la négociation collective. Un tel mécanisme vient d'être créé au Guatemala, et d'autres pays de la région envisagent cette possibilité. Dans le cadre des travaux en cours sur le domaine de première importance relatif à la protection des travailleurs contre les formes inacceptables de travail, la possibilité d'étendre la mise en œuvre de ce type de mécanisme tripartite de règlement des conflits, à la fois dans les pays intéressés dans d'autres régions et pour les sujets couverts par les normes internationales du travail autres que la liberté syndicale et la négociation collective, est actuellement à l'étude.
30. L'oratrice a ensuite rappelé que mai 2014 marque le 70^e anniversaire de l'adoption de la Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail (Déclaration de Philadelphie) qui affirme les principes fondamentaux sur lesquels est fondée l'Organisation: la justice sociale; le travail n'est pas une marchandise; la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu; et la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous. Elle a appelé les Etats Membres de l'OIT à ratifier et à mettre effectivement en œuvre les conventions de l'OIT qui sont à jour, y compris les conventions fondamentales et de gouvernance. Compte tenu des difficultés persistantes du marché du travail dans de nombreux pays et de la discussion par la Conférence cette année du rapport récurrent concernant l'objectif stratégique de l'emploi dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice

sociale, elle a souligné le 50^e anniversaire de l'adoption de la convention n° 122 (ratifiée par 108 Etats Membres), ainsi que les directives énoncées dans le Pacte mondial pour l'emploi adopté par la Conférence en 2009.

31. Enfin, l'oratrice a attiré spécialement l'attention sur les conventions à jour dans le domaine de la sécurité et la santé au travail, en particulier la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006. Les événements tragiques récents qui ont eu lieu dans le secteur de l'exploitation minière en Turquie – mais aussi en République centrafricaine (2013), au Chili (2010), en Chine (2012 et 2013), en Nouvelle-Zélande (2010), en Afrique du Sud (2012) et aux Etats-Unis (Virginie-Occidentale, 2010) – ont provoqué la mort d'un nombre impressionnant de travailleurs. Ces événements, comme d'autres événements tragiques qui ont eu lieu au Bangladesh (Rana Plaza, 2013) et au Japon (Fukushima, 2011), soulignent l'importance primordiale de la sécurité et de la santé au travail, notamment en ce qui concerne les professions dangereuses, telles que l'exploitation minière, la construction et l'agriculture. La protection des travailleurs contre les maladies et les blessures découlant de leur emploi est inscrite dans le Préambule de la Constitution de l'OIT, tandis que la protection adéquate de la vie et de la santé des travailleurs dans toutes les professions est réaffirmée dans la Déclaration de Philadelphie et la Déclaration sur la justice sociale. L'OIT a élaboré et adopté au cours des années un important corpus d'instruments internationaux et de documents d'orientation. Aujourd'hui, il est possible d'affirmer que le droit à un environnement de travail sûr et sain est un droit de l'homme; tout travailleur a droit à la sécurité et au respect de son intégrité physique sur son lieu de travail. La représentante du Secrétaire général a saisi cette occasion pour prier instamment tous les Etats Membres de l'OIT qui ne l'ont pas encore fait d'examiner de toute urgence la possibilité de ratifier les conventions à jour pertinentes en matière de sécurité et santé au travail, y compris celles qui concernent des normes de sécurité et santé au travail spécifiques pour les professions dangereuses. Pour les pays avec des industries minières, la convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995, fournit un cadre excellent pour la mise en œuvre d'une politique cohérente en matière de sécurité et santé au travail dans les mines. Les travailleurs ont droit à l'information, à la formation, à une véritable consultation et à une participation dans la mise en œuvre des mesures de sécurité et de santé concernant les dangers et les risques auxquels ils sont confrontés dans l'industrie minière. Des mesures urgentes doivent être prises pour éviter les décès, blessures ou problèmes de santé affectant les travailleurs ou la population, ainsi que les dommages à l'environnement résultant de l'exploitation minière.
32. En conclusion, l'oratrice a félicité tous les gouvernements qui ont pris des mesures pour mettre en œuvre ou donner effet aux conventions et recommandations de l'OIT, ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs pour leur engagement à faire progresser les normes de l'OIT.

Déclaration du président de la commission d'experts

33. La commission a salué la présence de M. Abdul Koroma, président de la commission d'experts, qui a exprimé sa gratitude pour l'opportunité de participer à la discussion générale de la Commission de l'application des normes, ainsi qu'à sa discussion sur l'étude d'ensemble sur les systèmes de salaires minima. Il a souligné l'importance d'une relation solide entre les deux commissions, dans un esprit de respect mutuel, de coopération et de responsabilité.
34. Le président de la commission d'experts a d'abord rendu hommage à M. Dierk Lindemann, décédé en mars 2014. M. Lindemann a été nommé par le Conseil d'administration en tant que membre de la commission d'experts en mars 2012; avant cela, il avait déjà contribué de manière inestimable aux activités normatives de l'OIT dans le

domaine maritime, notamment en tant que porte-parole du groupe des armateurs lors de la session maritime de la Conférence internationale du Travail, qui a adopté la convention du travail maritime en 2006. Son expertise et sa sagesse feront cruellement défaut à la commission d'experts.

- 35.** L'orateur a ensuite indiqué que la séance spéciale de la commission d'experts avec les deux vice-présidents de la Commission de la Conférence constitue, avec la participation du président de la commission d'experts aux travaux de la commission, le moyen par lequel les représentants des deux commissions peuvent échanger leurs vues sur des questions d'intérêt commun. Lors des séances spéciales des sessions de 2012 et 2013 de la commission d'experts, l'échange de vues s'est concentré sur des questions qui découlaient des discussions de la Commission de l'application des normes de juin 2012. A l'époque de l'examen par la commission d'experts de ces questions, à savoir le mandat de la commission d'experts et la question du droit de grève au titre la convention n° 87, des divergences de vues prévalaient entre les mandants. En tant qu'organe indépendant investi d'un mandat spécifique que lui ont conféré la Conférence et le Conseil d'administration, la commission d'experts devrait donner la priorité à l'accomplissement de son mandat. Sa crédibilité et son autorité reposent en tout premier lieu sur la qualité de son examen technique et impartial de l'application des conventions ratifiées. Cela représente un volume de travail considérable à effectuer dans un temps limité. Et pourtant, parfaitement consciente du fait que son travail et sa relation avec la commission sont au cœur du système de contrôle de l'OIT et que, depuis juin 2012, l'intégrité, l'efficacité et l'autorité de ce système sont en jeu, la commission d'experts a décidé d'adopter une démarche constructive. Elle a examiné attentivement ces deux questions afin d'apporter à ce défi institutionnel une contribution qui soit cohérente avec son mandat et conforme à son rôle dans le système de contrôle. Dans cette entreprise, elle a pu se reposer en toute confiance sur les principes qui sont le fondement de son existence et de son fonctionnement et sur son dialogue avec la Commission de la Conférence.
- 36.** La commission d'experts a fait une déclaration sur son mandat qui figure au paragraphe 31 de son rapport général. En mars 2014, le Conseil d'administration s'est félicité de cette déclaration. S'agissant du droit de grève en rapport avec la convention n° 87, la commission d'experts a apprécié les arguments avancés par les deux vice-présidents, ainsi que les exposés détaillés de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération syndicale internationale (CSI) sur la question. Cependant, elle a observé que les points de vue des deux groupes étaient diamétralement opposés. Comme l'indique le paragraphe 92 de son rapport général, la commission d'experts, en tant qu'organe indépendant, a, à de nombreuses occasions, exposé ses observations sur cette question, en tenant compte des critères utilisés par le Comité de la liberté syndicale. Ces observations peuvent être critiquées par les mandants tripartites et recours peut être fait à l'article 37 de la Constitution de l'OIT. Comme l'indiquent les paragraphes 26 et 27 de son rapport général, la commission d'experts a passé un temps considérable à discuter des questions soulevées et à préparer les communications sur ses positions, au détriment du temps qu'elle devrait passer à examiner les rapports présentés par les gouvernements ainsi que les commentaires des partenaires sociaux. La commission d'experts a également noté dans son rapport général qu'elle avait réalisé une série d'ajustements à ses méthodes de travail au cours des années et continuerait à le faire, notamment en examinant les propositions formulées au cours de la discussion générale de la Commission de la Conférence en juin 2013. La commission a estimé qu'il appartient aux mandants tripartites de traiter et de résoudre des questions qui sont en définitive politiques. La commission n'est pas un organe politique.
- 37.** Lors de sa session de mars 2014, le Conseil d'administration a encouragé la poursuite du dialogue informel entre la commission d'experts et la Commission de l'application des normes de la Conférence. Il a également invité la commission d'experts à continuer à

examiner ses méthodes de travail en vue d'améliorer encore son efficacité et son efficience. La commission d'experts a décidé de réunir, à sa prochaine session, sa sous-commission sur les méthodes de travail. La commission d'experts a cherché à rationaliser le contenu de son rapport, en vue de garantir que le rapport mette l'accent sur les questions les plus importantes en lien avec l'application des conventions et de faciliter leur examen par la commission et par la Conférence.

38. S'agissant de l'étude d'ensemble sur les instruments relatifs à la fixation des salaires minima, l'orateur a indiqué que sa portée était limitée aux instruments les plus récents et les plus exhaustifs en la matière, à savoir la convention n° 131 et à la recommandation n° 135 qui l'accompagne. Ces instruments appellent la mise en place de systèmes de salaires minima couvrant toutes les catégories de salariés dont les conditions d'emploi sont telles qu'il serait approprié d'assurer leur protection. Eu égard à la crise économique, la commission d'experts a décidé de consacrer un chapitre particulier au rôle des salaires minima dans ces contextes difficiles, tel que souligné par le Pacte mondial pour l'emploi, et de rappeler la nécessité d'associer les partenaires sociaux au processus de fixation des salaires minima, en particulier en période de difficultés économiques. L'orateur a espéré que le BIT disposera des capacités adaptées lui permettant de répondre positivement au grand nombre de demandes d'assistance technique ou de services consultatifs pour la mise en œuvre ou le fonctionnement des mécanismes de fixation des salaires minima. Il a conclu en indiquant que la convention n° 131 compte parmi les instruments de l'OIT les plus flexibles en termes de méthodes d'application, ce qui permet à des pays de niveaux de développement très différents de donner effet à ses dispositions. Au terme de son examen, la commission d'experts avait conclu que les objectifs, les principes et les méthodes établis par la convention n° 131 et la recommandation n° 135 conservaient toute leur pertinence, et que les Etats Membres de l'OIT qui n'avaient pas encore ratifié la convention devraient être fortement encouragés à le faire. La fixation de salaires minima est également positive pour les employeurs, en ce qu'elle contribue à garantir des règles du jeu équitables. Par conséquent, il est nécessaire d'apporter un nouveau souffle à la convention n° 131 et à la recommandation n° 135 afin de refléter la tendance mondiale actuelle à la réactivation de politiques relatives aux salaires minima.
39. Les membres employeurs et travailleurs ainsi que tous les membres gouvernementaux qui ont pris la parole se sont félicités de la présence du président de la commission d'experts au sein de la discussion générale de la commission. La vice-présidente employeuse a remercié le président de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations des observations qu'il a formulées concernant la relation solide existant entre les deux commissions dans un esprit de respect mutuel, de collaboration et de responsabilité.

Déclaration du Président de la Conférence

40. Le Président de la Conférence a indiqué que sa visite relevait de sa responsabilité d'établir le lien avec les commissions de la Conférence, de déterminer l'état d'avancement des travaux en cours et de se rendre disponible. La spécificité de la Commission de l'application des normes tient aux difficultés et aux tensions liées à la recherche du consensus et à la satisfaction résultant de la réalisation de cet objectif à travers le dialogue. L'avantage comparatif de l'OIT réside dans son rôle normatif et dans sa structure tripartite. La commission joue un rôle central dans le système de contrôle de l'OIT. Soulignant la difficulté de ce travail, il a mis l'accent sur son soutien inconditionnel aux travaux de la commission. La liste des cas a heureusement été adoptée, et une nouvelle étape a commencé avec la discussion des cas individuels et une responsabilité partagée, fondée sur le souhait de maintenir des relations professionnelles et sociales harmonieuses. Il convient de faire confiance à l'efficacité et au sens de la responsabilité de tous les membres de la

commission pour arriver à des conclusions qui illustrent le tripartisme, ce qui est l'avantage comparatif de l'OIT.

41. Les membres employeurs se sont félicités de la présence du Président et des Vice-présidents de la Conférence à la commission. Ils ont fortement apprécié la déclaration du Président et, en particulier, la valeur qu'il a accordée au consensus et au système de contrôle dans son ensemble. Ses paroles guideront la commission dans ses travaux.
42. Les membres travailleurs ont souligné que la présence du Président et des Vice-présidents de la Conférence internationale du Travail met en évidence l'importance de la commission pour l'OIT et pour son système normatif. L'adoption de normes et le contrôle de leur application sont une manière importante d'améliorer les relations de travail. L'OIT étant la seule institution mondiale où les travailleurs sont directement représentés, ces derniers entendent y assumer pleinement leurs responsabilités. Ils ont finalement exprimé le souhait que les travaux de la commission soient guidés par la maxime selon laquelle «chaque travailleur vaut plus que tout l'or du monde».

Déclarations des membres employeurs

43. Les membres employeurs ont souligné que la commission d'experts n'est que l'un des deux piliers du système de contrôle de l'OIT, et que la responsabilité du contrôle des normes relève ultimement des mandants tripartites représentés au sein de la Commission de la Conférence. Dans de précédentes observations, ils avaient souligné l'importance du rôle de la commission d'experts qui permettait de comprendre les informations volumineuses fournies chaque année sur l'application des normes.
44. Les membres employeurs ont accueilli favorablement le fait que le délai imparti pour la sélection des cas individuels ait été respecté, ce qui démontre l'engagement des membres employeurs et travailleurs à garantir qu'il n'y ait pas de retard dans les travaux de la commission. La négociation et l'adoption de la liste des cas individuels sont un processus difficile et qui présente des défis tant pour les membres travailleurs que pour les membres employeurs, ce qui donne lieu à des préoccupations en ce qui concerne la pérennité du système actuel. Des critères objectifs supplémentaires doivent être établis et pris en compte pour l'adoption de la liste sur la base d'éléments automatiques, objectifs et transparents. Les membres employeurs ont réitéré l'importance de cette question et exprimé l'espoir qu'elle sera traitée au plus tard lors de la session de mars 2015 du Conseil d'administration afin de garantir que les membres employeurs et travailleurs disposent, en vue de la prochaine session de la Conférence, d'une méthode améliorée pour l'adoption de la liste des cas.
45. La question de la négociation des conclusions de la Commission de la Conférence mérite également d'être soulignée. Des conclusions courtes, claires et directes sont nécessaires pour indiquer sans ambiguïté aux gouvernements ce qu'ils doivent faire pour améliorer la conformité aux conventions ratifiées. En outre, si les conclusions peuvent refléter des recommandations consensuelles, il peut arriver parfois que les vues divergent au sein de la Commission de la Conférence en ce qui concerne certaines conclusions. Les membres employeurs ont exprimé le souhait que, dans un tel cas, la commission soit en mesure de prendre note de cette différence d'opinion dans ses conclusions lorsque cela est approprié.
46. Les membres employeurs se sont félicités de l'esprit de respect mutuel, de coopération et de responsabilité qui a toujours prévalu entre la commission d'experts et la Commission de la Conférence au fil des années. Ils ont encouragé l'intensification d'un dialogue franc, crucial pour la pertinence du système de contrôle. Ils ont aussi accueilli favorablement la réponse de la commission d'experts à la discussion de la Commission de la Conférence et la clarification de son mandat par la commission d'experts au paragraphe 31 de son rapport

général. La commission d'experts a indiqué que ses recommandations ont un caractère non contraignant, leur objet étant de guider l'action des autorités nationales. Cela clarifie l'étendue du mandat de la commission d'experts, sans porter atteinte à l'importance du système de contrôle. Relevant que le titre «mandat» apparaît désormais à deux reprises, soit au paragraphe 31 du rapport général et dans la Note au lecteur, les membres employeurs s'attendent à ce que la clarification qui se trouve au paragraphe 31 ne soit utilisée qu'une fois dans le rapport afin d'éviter toute confusion. Au vu de l'importance de mettre en exergue cette clarification, ils ont encouragé la commission d'experts à continuer de mettre ce paragraphe en gras dans ses rapports futurs, y compris dans les études d'ensemble.

47. Les membres employeurs ont réitéré, comme ils l'ont fait lorsque le mandat de la commission d'experts a été clarifié, qu'ils acceptent que le rôle de la commission d'experts requière un certain degré d'interprétation dans la formulation de recommandations non contraignantes. Cependant, afin de garantir la crédibilité du système de contrôle dans son ensemble, il est crucial que la commission d'experts respecte son mandat. La commission d'experts doit éviter de procéder à une forme indirecte d'action normative en ajoutant des obligations par des interprétations extensives des conventions, en comblant des lacunes apparues depuis qu'une convention a été adoptée ou en réduisant la flexibilité prévue dans les conventions par des interprétations restrictives. L'action normative appartient uniquement aux mandants tripartites de l'OIT, et les membres employeurs ont fait le vœu de défendre résolument ce principe. La commission d'experts ne peut pas remplir le vide laissé par l'absence d'un mécanisme d'examen des normes qui soit opérationnel. Il y a un consensus au sein du Conseil d'administration sur la nécessité d'un corpus normatif de l'OIT qui soit pertinent et à jour, et la mise en œuvre du mécanisme d'examen des normes est attendue à cet égard. Les avis et recommandations non contraignants de la commission d'experts ne sont pas un substitut au mécanisme d'examen des normes, et toute extension du mandat de la commission par les experts risque de porter atteinte au système de contrôle et de bloquer les travaux au sein du Conseil d'administration.
48. Les membres employeurs se sont interrogés sur la raison pour laquelle les rapports annuels de la commission d'experts sont publiés sans examen ou approbation préalable du Conseil d'administration. Une telle procédure renforcerait la gouvernance au sein du système de contrôle. De plus, la commission d'experts devrait éviter de critiquer des politiques gouvernementales générales, telles que les mesures d'austérité et la consolidation budgétaire. De tels avis ne sont pas appropriés dès lors que le mandat de la commission d'experts est d'examiner l'application des normes; elle ne dispose pas d'un mandat politique.
49. Au paragraphe 92 de son rapport général, la commission d'experts a rappelé qu'elle a exposé de manière détaillée ses observations sur le droit de grève, en tenant compte des critères utilisés par le Comité de la liberté syndicale (CLS). Cela crée le risque d'une confusion importante. Le CLS n'est ni un mécanisme de supervision des normes ni un organe tripartite en charge de l'action normative. Son travail est fondé sur le fait que la Constitution de l'OIT appelle à la reconnaissance du principe de la liberté syndicale. Les décisions prises par le CLS pour des cas particuliers ne peuvent donc pas être élevées au rang de principes généraux ou de règles générales par référence aux conventions n^{os} 87 et 98. Le CLS n'a pas compétence pour l'application des conventions, et ses recommandations ne peuvent être considérées comme faisant jurisprudence aux fins de l'interprétation des principes contenus dans les conventions. En outre, les membres du CLS officient en leur capacité personnelle et ne représentent pas les mandants de l'OIT, même s'ils viennent de leurs rangs.
50. Toujours par référence au paragraphe 92 du rapport général, les membres employeurs ont remercié la commission d'experts pour avoir reconnu que le système de contrôle prévoie la

possible remise en question des avis émis, ainsi que pour avoir confirmé que, en cas de désaccord sur la juste interprétation d'une convention, il est possible de faire recours à l'article 37 de la Constitution de l'OIT. Cela signifie que, si les mandants au sein de la Commission de la Conférence ne sont pas d'accord avec une interprétation, il est nécessaire pour le bon fonctionnement d'un système de contrôle crédible qu'un tel désaccord apparaisse dans les conclusions et qu'il soit, si nécessaire, examiné dans le cadre de l'article 37 de la Constitution. Ce besoin de visibilité ne va pas dans le sens de la déclaration des membres travailleurs mettant en cause la phrase qui avait été incluse dans la majorité des conclusions adoptées par la commission en 2013 en ce qui concerne l'application de la convention n° 87. L'inclusion de cette phrase dans les conclusions reflétait la position des membres employeurs, et le consensus à tout prix n'était plus ni durable ni crédible. Il n'y a pas d'accord au sein de la commission sur la reconnaissance d'un «droit de grève» dans la convention n° 87 tel que développé dans les recommandations non contraignantes de la commission d'experts. La crise qui a résulté de l'étude d'ensemble de 2012 a confirmé la divergence de vues entre la Commission de la Conférence et la commission d'experts sur la question de l'interprétation du droit de grève, divergence qui doit être réglée. Un nouvel examen tripartite de cette question doit être mené à la lumière de la situation globale actuelle des relations professionnelles au sein des Etats Membres de l'OIT. A cet égard, la possibilité d'une discussion à la Conférence sur le droit de grève mérite une sérieuse considération.

- 51.** Le désaccord relatif au droit de grève ne disparaîtra pas simplement parce qu'il serait ignoré ou parce que son examen serait reporté. S'agissant de la discussion de cas individuels relatifs à l'application de la convention n° 87 et qui incluent la question d'un droit de grève, les membres employeurs seront cohérents avec leur approche de 2013 et soutiendront des conclusions qui n'appelleraient pas, explicitement ou implicitement, les gouvernements à mettre leur législation et leur pratique nationale en conformité avec les règles relatives au droit de grève élaborées par la commission d'experts. Les gouvernements examinés pour leur application de la convention n° 87 sont libres de confirmer, dans le cadre du processus de contrôle, s'ils acceptent ou non les recommandations non contraignantes de la commission d'experts sur ce sujet. Lorsque cela est approprié, les conclusions doivent expressément indiquer qu'il n'y a pas de consensus sur le droit de grève et qu'elles ne couvrent donc pas ce sujet. Les membres employeurs s'attendent à ce que l'accord de 2013 soit maintenu, d'autant que la liste contient des cas relatifs au droit de grève. Les membres employeurs ont souligné que les conclusions adoptées doivent refléter les vues des participants à la discussion.
- 52.** S'agissant des cas individuels qui n'ont pas été retenus pour examen, les membres employeurs ont indiqué que le cas de l'application de la convention n° 87 par le Chili est un exemple clair d'un cas dans lequel la commission d'experts a excédé son mandat puisqu'elle demande depuis plusieurs années la modification de diverses sections du Code du travail relatives au droit de grève. Pour ce qui est de l'application de la convention n° 144 par El Salvador, les membres employeurs ont demandé au gouvernement de respecter la convention en consultant de manière significative les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, au sein du comité consultatif, afin de trouver une solution qui garantisse une composition tripartite équilibrée des comités exécutifs des institutions autonomes. Par ailleurs, des observations soumises à la commission d'experts n'ont pas été prises en compte dans plusieurs cas, y inclus celui de l'application des conventions nos 87 et 144 par la Serbie, de la convention n° 98 par l'Uruguay et de la convention n° 131 par l'Etat plurinational de Bolivie. Le cas de l'application de la convention n° 87 par le Togo contient un exemple clair de violation des principes de la liberté syndicale du fait de l'ingérence du gouvernement dans le processus d'élections du président de l'organisation la plus représentative des employeurs au niveau national, processus qui devrait être libre et démocratique.

-
53. Les membres employeurs ont rappelé qu'ils ont formulé en 2013 un certain nombre de propositions relatives aux méthodes de travail et aux rapports de la commission d'experts. Ils ont accueilli favorablement le fait que la commission d'experts a déjà pris des mesures pour donner suite à certaines de ces propositions et sont confiants qu'une discussion plus large impliquant toutes les parties de manière constructive pourra avoir lieu. S'agissant des propositions émises en 2013, ils ont formulé les commentaires suivants.
54. *Une coopération plus étroite entre la Commission de la Conférence, la commission d'experts et le Bureau.* En 2013, les membres employeurs avaient salué la tenue de consultations informelles en février 2013 entre les membres de la Commission de la Conférence et les membres de la commission d'experts, en présence de représentants du Bureau. Ils ont souligné l'importance cruciale d'un dialogue plus direct avec la commission d'experts afin de promouvoir une meilleure compréhension de la situation réelle et des besoins des utilisateurs du système de contrôle. Ils veulent croire que ce dialogue et cette coopération seront renforcés à l'avenir. Une mesure importante pour renforcer les relations entre la commission d'experts et les mandants serait d'impliquer le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) dans le programme d'information qui est organisé à l'intention des nouveaux membres de la commission d'experts.
55. *Une approche plus participative concernant le rapport de la commission d'experts.* Les membres employeurs ont rappelé qu'ils avaient proposé des modifications au format des rapports de la commission d'experts afin d'accroître la participation tripartite et de mieux refléter les contributions des mandants tripartites dans ces rapports. Certains progrès ont été faits, la commission d'experts ayant reflété plus longuement les observations soumises par l'OIE et par les organisations d'employeurs, tant dans le rapport général que dans les observations individuelles. D'autres mesures en ce sens seraient souhaitables. Des parties du rapport pourraient être identifiées afin de refléter de manière visible et permanente les vues des employeurs et des travailleurs sur des questions particulières liées au contrôle. Cela pourrait se faire, par exemple, par des «observations générales» qui précéderaient les observations de la commission d'experts sur certaines conventions ou groupes de conventions. Les membres employeurs sont convaincus que, si le format du rapport laissait plus de place aux contributions des mandants, la crédibilité et l'acceptation du système de contrôle de l'OIT seraient renforcées. Ils sont prêts à examiner les changements nécessaires à cette fin avec la commission d'experts et le Bureau.
56. *Traiter de manière plus durable les manquements à l'obligation de soumettre des rapports.* Les membres employeurs ont observé que, de manière générale, le respect de l'obligation de soumettre des rapports semble s'être amélioré cette année. Ils ont noté en particulier les efforts réalisés pour fournir une assistance technique aux pays avec le soutien du Compte de programmes spéciaux. Comme l'indique la commission d'experts au paragraphe 82 de son rapport général, il existe des exemples concrets et tangibles des améliorations obtenues grâce à ce programme. Au-delà des cas de progrès individuels, ce programme a également permis de mettre en place une stratégie de rationalisation de l'assistance technique fournie par le Bureau en matière de normes internationales du travail. Les membres employeurs, comme la commission d'experts, accueillent favorablement cette nouvelle approche et remercient le Bureau pour son travail. Ils sont confiants que ce programme pourra continuer et sera financé de manière adéquate à l'avenir. Cela étant, la situation en matière d'envoi des rapports reste loin d'être satisfaisante, plus d'un quart des rapports dus sur l'application des conventions ratifiées n'ayant pas été reçus avant le début de la session de la commission d'experts. D'autres mesures doivent être prises afin de traiter le problème à la racine. Les pays qui ratifient ne doivent pas compter uniquement sur l'assistance technique, mais doivent prendre au sérieux leurs responsabilités en matière de rapports. Avant de ratifier, ils devraient évaluer leur capacité à faire rapport et, si besoin, renforcer cette capacité. Plus largement, il conviendrait de consolider et de simplifier les conventions

de l'OIT et de cibler les questions essentielles sur lesquelles il doit être fait rapport. Ces questions devraient être traitées dans le cadre du mécanisme d'examen des normes. Les membres employeurs veulent croire que ce mécanisme sera bientôt opérationnel.

- 57.** *Améliorer le système de contrôle en le rendant plus ciblé par une réduction du nombre d'observations et une amélioration de leur qualité.* Les membres employeurs ont noté des progrès significatifs cette année, le rapport de la commission d'experts ayant été réduit de presque un tiers, les questions moins graves et techniques étant traitées en demandes directes. Le caractère plus ciblé du rapport en fait un instrument plus utile au travail de contrôle de la Commission de la Conférence qui a ainsi une meilleure idée des principales violations des conventions ratifiées. Les membres employeurs appellent la commission d'experts à continuer de concentrer son rapport sur les questions de conformité cruciales et à garantir que ses observations sont rédigées de manière claire et directe. Les observations doivent se limiter aux vrais problèmes d'application, et les demandes d'information doivent être faites par des demandes directes uniquement.
- 58.** *Mesurer les progrès dans le respect des conventions ratifiées de manière plus significative.* Les membres employeurs ont accueilli favorablement le fait que la commission d'experts a cessé d'identifier des cas de bonnes pratiques dans la mise en œuvre des conventions. L'identification de tels cas, en plus des cas de progrès, ne fait pas partie du champ du contrôle des normes. L'identification et la diffusion de bonnes pratiques sont une tâche du Bureau dans le contexte de l'assistance technique sur les normes internationales du travail, pouvant comprendre la préparation de matériel promotionnel ou l'organisation de formations. La commission d'experts a continué à identifier des cas de progrès, 32 dans 25 pays en 2013, portant le nombre total de ces cas à 2 946 depuis que la commission d'experts a commencé à les répertorier. Les membres employeurs ont rappelé les propositions qu'ils ont faites en 2013 sur les possibles améliorations de la mesure du progrès dans l'application des conventions ratifiées, allant au-delà d'un simple calcul du nombre de ces cas. Tout en reconnaissant que la mesure du progrès en la matière est une tâche ambitieuse et complexe, ils considèrent qu'il convient de s'y atteler. Une juste mesure du progrès permettrait de démontrer l'efficacité du système et d'examiner les possibles faiblesses afin de le rendre plus efficace. Cela est d'autant plus nécessaire que la bonne application des conventions semble être l'exception et non la règle. En prenant comme indicateur les rapports des gouvernements qui, selon la commission d'experts, n'appellent pas d'observations et reflètent donc une situation de conformité, les membres employeurs ont noté qu'il y a seulement 248 rapports de ce type en 2013 sur un total de 1 719 rapports reçus sur les conventions ratifiées. Ainsi, seuls 14 pour cent des pays ayant ratifié les conventions concernées ont été considérés par la commission d'experts comme les mettant en œuvre de manière adéquate, comparé à 20 pour cent en 2012. Les membres employeurs ont réitéré leur proposition de discuter avec les autres mandants de l'OIT, le Bureau et la commission d'experts de nouveaux moyens de mesurer le progrès dans l'application des conventions ratifiées. Il faudrait examiner sérieusement la possibilité de mettre en œuvre des mécanismes tripartites au niveau national pour traiter des problèmes d'application.
- 59.** En conclusion, les membres employeurs ont rappelé que les rapports des organes de contrôle de l'OIT, dont la commission d'experts, sont toujours plus pertinents et importants pour plusieurs raisons, y inclus la prise en considération par les tribunaux nationaux des obligations internationales des Etats Membres et la mondialisation des affaires. Dans ce contexte, ils sont engagés à garantir la pertinence, la pérennité et la crédibilité du système de contrôle de l'OIT, comme le montre le nombre d'observations soumises à la commission d'experts en 2013 par des organisations d'employeurs, nombre qui a doublé par rapport aux années précédentes. Comme ils l'ont déjà indiqué, les membres employeurs sont ouverts à l'examen de différentes alternatives visant à rendre l'adoption de la liste des cas plus transparente et objective. Ils appellent à ce qu'une

solution soit trouvée en mars 2015 au plus tard. Enfin, ils ont rappelé leur engagement envers l'initiative sur les normes proposée par le Directeur général pour rendre le système de contrôle meilleur et plus transparent et garantir qu'il réponde aux besoins actuels du monde du travail. Le travail technique effectué par les experts, dont une partie est contenue dans le rapport présenté à la Commission de la Conférence, est un élément précieux et vital du système. Le mécanisme d'examen des normes, dont les membres employeurs espèrent que la mise en œuvre ne tarde plus afin de permettre d'examiner à tout moment le corpus normatif pour garantir qu'il est à jour, est une autre pièce vitale du système.

60. La membre employeuse de l'Allemagne a indiqué que la position des membres employeurs sur le droit de grève est très claire et qu'il n'est pas nécessaire de la répéter. Elle a précisé que l'accord sur la manière de traiter les conclusions relatives aux cas portant sur la convention n° 87 et qui comportent la question d'un droit de grève, obtenu en 2013, n'est pas limité dans le temps.

Déclarations des membres travailleurs

61. Les membres travailleurs ont rappelé le consensus sur le maintien d'un mécanisme de contrôle de l'application des normes internationales du travail pertinent et durable. Cependant, compte tenu du fait que les membres employeurs n'envisagent pas le statu quo à cet égard, il faut agir de manière constructive pour que les travaux de la Commission de l'application des normes conservent tout leur poids.
62. Quelques perspectives étaient envisageables suite aux consultations menées par le Directeur général du BIT et dans le cadre du Conseil d'administration de mars 2014. Sans occulter les divergences, un large consensus est apparu sur la nécessité d'agir rapidement pour préserver un mécanisme de contrôle fort, faisant autorité et qui recueille l'adhésion de toutes les parties.
63. Dès lors, la Commission de l'application des normes devrait cette année fonctionner efficacement et conformément à son mandat. A moyen terme, des discussions devraient être entamées, au sein du groupe de travail de la commission, sur les voies d'amélioration de ses méthodes de travail. S'agissant des divergences de vues sur l'application ou l'interprétation des conventions internationales du travail, un examen des pistes offertes par l'article 37 de la Constitution de l'OIT devrait être entamé par le Conseil d'administration en novembre 2014.
64. Les membres travailleurs considèrent que la question du mandat de la commission d'experts a été réglée par la commission d'experts elle-même dans ses deux derniers rapports. La commission d'experts est un organe – unique en son genre dans le système des Nations Unies – composé de juristes éminents ayant une expertise avérée nommés, de manière tripartite, par le Conseil d'administration. Il s'agit d'un organe technique et impartial qui procède à des analyses sur la mise en œuvre, en droit et en pratique, des conventions ratifiées tout en tenant compte des réalités nationales diverses et des différents systèmes juridiques. Ce travail reconnu permet à la commission d'experts de guider l'action des autorités nationales, qu'elle soit législative ou judiciaire.
65. Les membres travailleurs constatent que non seulement les membres employeurs semblent remettre en cause le travail de la commission d'experts tel qu'il a évolué au long des années, mais également, et pour la première fois, le travail du Comité de la liberté syndicale, organe tripartite qui, de par sa composition, représente les mandants de l'Organisation.
66. Par ailleurs, les membres travailleurs font observer que les conclusions adoptées par la Commission de l'application des normes à l'issue de ses discussions sur les cas individuels

seraient menacées et n'auraient plus aucun sens si elles ne devaient plus être adoptées de manière consensuelle et unanime, comme le suggèrent les membres employeurs.

67. S'agissant du rapport de la commission d'experts, il est regrettable de constater que la commission d'experts semble se limiter dans son dialogue avec les gouvernements. Le nombre de demandes directes, qui sont bien moins visibles et accessibles que les observations, augmente. Les observations sont, pour certaines conventions, très courtes. Le souci de réduire le volume du rapport de la commission d'experts ne devrait pas se faire aux dépens de la substance des commentaires. Cette réduction de la taille des commentaires contredit ce que les experts considèrent être l'essence de leur mandat, à savoir les fonctions de surveillance et de conseil. De même, le renvoi de certains cas au cycle de rapport suivant est de nature à affaiblir la mise en œuvre des instruments et à créer un sentiment d'impunité des gouvernements. L'augmentation significative des commentaires de la commission d'experts restés sans réponse ne fera que s'amplifier si les experts continuent de se censurer ainsi.
68. De manière spécifique, les membres travailleurs regrettent que les commentaires de la commission d'experts concernant les conventions sur la protection de la maternité manquent de substance. La discrimination à l'égard des femmes pour des motifs liés à la maternité est pourtant un problème répandu, même lorsqu'une législation nationale existe en la matière.
69. Par ailleurs, les prochaines discussions sur les méthodes de travail devraient permettre de mieux déterminer la nature d'un cas de progrès car un certain nombre de cas comptabilisés comme tels dans le rapport de la commission d'experts ont pu surprendre.
70. Enfin, les membres travailleurs ont accueilli favorablement le fait que la commission d'experts ait mis en exergue le suivi donné aux conclusions de la Commission de l'application des normes. Cela permet de mesurer clairement et rapidement l'impact des travaux de cette dernière.
71. En conclusion, les membres travailleurs se déclarent particulièrement préoccupés par les déclarations des membres employeurs.
72. Le membre travailleur du Brésil a exprimé son inquiétude au sujet de la promotion de la négociation collective au Brésil. La convention n° 154 a été ratifiée par le Brésil en 1992, et les alinéas *d*) et *e*) de l'article 5 (2) prévoient que la négociation collective ne doit pas être entravée par suite de l'inexistence de règles régissant son déroulement ou de l'insuffisance ou du caractère inapproprié de ces règles, et que les organes et les procédures de règlement des conflits du travail doivent être conçus de telle manière qu'ils contribuent à promouvoir la négociation collective. Bien que des progrès indéniables aient été accomplis en matière de démocratisation institutionnelle et d'application des normes internationales du travail depuis la fin de la dictature civile et militaire et l'adoption de la Constitution fédérale en 1988, de nombreux mécanismes aboutissant à l'ingérence de l'Etat dans le processus de négociation collective, séquelle de la dictature, sont toujours en vigueur. Ces mécanismes entravent la négociation collective, par exemple: 1) les dispositions des conventions collectives, fixant par consensus le niveau des contributions financières des travailleurs, sont sans cesse annulées par les services du Procureur général chargé des questions du travail, dont les décisions sont systématiquement confirmées par les tribunaux du travail bien qu'elles ne soient fondées sur aucun critère juridique clair et raisonnable. Ces mesures ôtent à des dizaines d'organisations de travailleurs toute possibilité de survie politique et constituent une menace réelle pour la liberté syndicale; 2) le recours à des briseurs de grève ne fait l'objet d'aucune opposition systématique de la part des services du Procureur général chargé des questions du travail ou des tribunaux du travail, qui fonctionnent de manière opportuniste et décident au cas par cas de la nécessité

de rendre une ordonnance judiciaire afin d'empêcher cette pratique; 3) les tribunaux du travail, quant à eux, émettent des injonctions interdisant les piquets de grève, droit associé au droit d'action contenu dans les principes de la liberté syndicale; cela rend dans les faits impossible l'exercice du droit de grève pour certaines catégories de travailleurs; 4) la législation brésilienne régissant la grève reconnaît comme essentielles certaines activités qui ne sont pas reconnues comme telles par les organes de contrôle de l'OIT; et 5) en dernier lieu, la question de la protection de la stabilité des représentants des travailleurs dans les décisions du Tribunal supérieur du travail est posée. En conclusion, l'orateur a demandé au Bureau de proposer au gouvernement l'envoi d'une commission tripartite pour aborder la question des modifications législatives qui permettraient de garantir l'effectivité de la convention n° 154 au Brésil.

73. La membre travailleuse des Pays-Bas, s'exprimant au nom des membres travailleurs des pays nordiques et de la Belgique, a exprimé son accord avec la déclaration prononcée par les membres employeurs, qui insistait sur la pertinence accrue des normes internationales du travail dans notre société mondialisée. Les conventions de l'OIT, notamment les conventions n^{os} 87 et 98, sont indispensables à la création d'une mondialisation équitable fondée sur des règles communes et respectées de tous. L'oratrice a rappelé la déclaration prononcée par le président de l'Organisation danoise des employeurs, selon laquelle il n'y a pas de concurrence au détriment des normes fondamentales. Les membres employeurs ont relevé à raison que les conventions de l'OIT sont intégrées dans le droit national et les instruments des organisations régionales ainsi que dans les codes de conduite des entreprises multinationales et les normes internationales en matière d'entreprises et de droits de l'homme, comme les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales de l'Organisation de coopération et de développement économiques et les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme de l'ONU. Les syndicats des Pays-Bas, de la Belgique et des pays nordiques font preuve de bonne foi dans les négociations sur l'application de ces principes, menées avec les organisations d'employeurs et les entreprises multinationales. Il est difficile de croire à l'engagement des membres employeurs en faveur de l'OIT et de ses mécanismes de contrôle, alors qu'ils n'y voient aucune place pour la protection du droit de grève. Cela est particulièrement dommageable dans des pays qui ne protègent pas, ou pas suffisamment, les droits fondamentaux des travailleurs et envers lesquels la commission a la plus grande responsabilité. Les travailleurs prennent des risques très grands dans ces pays en défendant ces droits fondamentaux par la grève. Les membres employeurs perdent leur crédibilité lorsqu'ils privent ces travailleurs de protection en supprimant le droit fondamental de faire grève de la protection internationale accordée par les mécanismes de contrôle de l'OIT.
74. Le membre travailleur de l'Uruguay a indiqué qu'il souhaitait s'exprimer au nom des travailleurs les plus vulnérables qui sont privés de liberté d'expression. Il a insisté sur le fait que la liberté syndicale repose sur trois éléments principaux, à savoir le droit d'organisation, le droit de prendre part à la négociation collective et le droit des syndicats de rédiger leurs statuts et d'élaborer leur programme d'action. En ce qui concerne l'argument selon lequel les normes de l'OIT ne font pas expressément référence au droit de grève, l'orateur a souligné qu'elles n'incluent pas non plus le droit à la propriété privée des entreprises. La réponse se trouve dans le dialogue. Le tripartisme n'est pas une fin en soi mais un instrument permettant d'obtenir de meilleures conditions de vie pour tous. A cet égard, l'OIT assure les conditions nécessaires pour lutter en faveur des droits fondamentaux, ce qui inclut le droit de grève.
75. La membre travailleuse de la France a considéré comme choquantes certaines déclarations effectuées plus tôt par les membres employeurs et a regretté que la commission ainsi que les droits des travailleurs les plus fondamentaux soient de nouveau pris en otage alors que des discussions sont en cours devant l'organe compétent, à savoir le Conseil d'administration. Le droit de grève, en France comme dans de nombreux pays, est un droit

reconnu par la Constitution. La France est un pays de dialogue social mais aussi de rapports de force, et des grèves de grande ampleur ont parfois été nécessaires pour consolider la reconnaissance d'importants droits acquis. Les normes de l'OIT constituent un rempart contre le darwinisme social où l'homme devient un loup pour l'homme. Les droits doivent primer sur les libertés économiques, et soutenir le contraire s'écarte des objectifs de justice sociale, de démocratie et de paix qui caractérisent l'OIT et vis-à-vis desquels le système de contrôle de l'application des normes et le mandat des experts jouent un rôle fondamental. L'oratrice a finalement souligné l'importance que les décisions de la commission soient adoptées de manière consensuelle afin de guider au mieux les gouvernements dans l'application des conventions de l'OIT.

Déclarations de membres gouvernementaux

76. La membre gouvernementale de la France s'est félicitée de l'accord ayant permis d'établir à nouveau cette année la liste des 25 cas soumis à l'examen de la commission. Elle a souhaité que les travaux de la commission se déroulent dans un climat serein, permettant que les décisions soient prises par consensus, ce qui fait la force de l'Organisation. Elle a une fois encore souligné l'attachement de son gouvernement au système normatif de l'OIT, cœur de métier de l'Organisation, et à la nécessité d'en préserver l'efficacité et la crédibilité et donc d'avoir un système de supervision adapté. Dans ce sens, son gouvernement soutient la mise en place d'un mécanisme dans l'esprit de l'article 37, paragraphe 2, de la Constitution, à condition d'en encadrer rigoureusement les modalités de mise en place et de fonctionnement; il continuera d'œuvrer pour que cette solution puisse être élaborée de manière tripartite au prochain Conseil d'administration de novembre 2014.
77. Le membre gouvernemental de l'Uruguay s'est référé à la déclaration des membres employeurs et a indiqué que son gouvernement soutient pleinement le système de contrôle. Le cas de l'Uruguay a été examiné par la commission dans le passé, et cet examen ne doit pas engendrer d'anxiété ou de préoccupation. L'Uruguay met en œuvre et assure l'application des principes de la liberté syndicale, de la négociation collective et du droit de grève. Evidemment, certaines lois peuvent ne pas être pleinement conformes aux normes de l'OIT, mais une solution peut toujours être trouvée, et le gouvernement n'a jamais refusé d'engager les frais afférents. Il a adopté des lois garantissant le droit d'organisation collective dans tous les secteurs économiques et a soumis un projet de loi au Parlement sur lequel toutes les parties pourront s'exprimer.
78. La membre gouvernementale du Soudan a souligné les efforts considérables faits par son gouvernement pour appliquer les normes internationales du travail, efforts fondés sur la conviction que le dialogue, la coordination et le suivi impliquant le gouvernement, les employeurs et les travailleurs sont les seuls moyens permettant de réaliser des progrès. L'objectif ultime pour les partenaires sociaux est d'atteindre la justice, de sauvegarder les droits et de réaliser l'équité. Son gouvernement a demandé l'assistance technique du BIT afin de ratifier la convention n° 87. L'assistance technique reçue du BIT pour le renforcement des capacités des inspecteurs du travail a été très appréciée, et celle à venir en matière de sécurité et santé au travail sera tout aussi utile. Elle a souligné le rétablissement en novembre 2013 du Conseil consultatif national sur les normes du travail qui est composé du ministère du Travail et des partenaires sociaux en nombre égal, ainsi que d'autres ministères et organes pertinents. Son gouvernement a invité le Bureau à participer aux délibérations de ce conseil, qui sera inauguré en août 2014.
79. Le membre gouvernemental de la Belgique, s'exprimant également au nom du membre gouvernemental de l'Allemagne, a souligné sa vive préoccupation à la suite de certaines positions exprimées plus tôt et a tenu à rappeler l'importance que soit respectée la décision prise lors du dernier Conseil d'administration de mars 2014, que soit réaffirmée la

confiance dans le mandat de la commission d'experts et dans le système de contrôle de l'application des normes, que les travaux de la commission ne soient pas mis en danger et que le principe d'unanimité n'y soit pas mis en doute. Les problèmes complexes auxquels fait face le monde dans son ensemble ne peuvent être résolus sans concertation sociale, et il est essentiel que ce principe, qui caractérise l'OIT, y soit pleinement respecté, tel que relevé dans les paroles pleines de sagesse du Président de la Conférence.

Réponse du président de la commission d'experts

- 80.** Le président de la commission d'experts a rappelé que la déclaration qu'il a faite à la séance d'ouverture de la commission était centrée sur l'importance du lien existant entre la commission d'experts et la Commission de la Conférence. Ces deux piliers du système de contrôle de l'OIT sont liés par une relation de respect mutuel, de coopération et de responsabilité. C'est par l'action de ces deux commissions que l'OIT guide les Etats Membres lorsque ceux-ci veulent donner effet aux conventions ou les appliquer. Cette action conjuguée devrait permettre à l'OIT d'évaluer avec précision les besoins de ses Membres et d'y répondre avec efficacité. Il considère que son premier devoir est de faire en sorte que la commission d'experts continue à tenir pleinement compte des points de vue exprimés par la Commission de la Conférence. En plus du rapport de la Commission de la Conférence, qui sera communiqué à chaque membre de la commission d'experts, il présentera un compte rendu verbal à la commission d'experts au cours de sa session inaugurale. La sous-commission sur les méthodes de travail de la commission d'experts ne manquera pas d'accorder l'attention qu'ils méritent aux points qui seront soulevés pendant la discussion.
- 81.** S'agissant des commentaires des membres employeurs quant à l'endroit du rapport de la commission d'experts où il convient d'insérer l'énoncé de son mandat, qui figure actuellement au paragraphe 31 du rapport, la commission d'experts voudra sans doute confier cette question à sa sous-commission sur les méthodes de travail.
- 82.** Pour ce qui est des commentaires formulés par les membres employeurs pendant la discussion générale, suivant lesquels la commission d'experts devrait s'abstenir de critiquer les politiques générales d'un Etat, comme les mesures d'austérité ou les politiques d'assainissement des finances publiques, il indique que, conformément à l'énoncé de son mandat tel qu'il figure au paragraphe 31, la commission d'experts n'examine les politiques générales d'un Etat dans les domaines économique, budgétaire ou autre que si la convention en cause exige expressément des Etats Membres qu'ils adoptent et appliquent de telles politiques générales d'une manière coordonnée. Tel est le cas au titre de l'article 3 b) de la convention n° 131 qui mentionne, pour la détermination du niveau des salaires minima, «les facteurs d'ordre économique, y compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi».
- 83.** Concernant les commentaires des membres travailleurs sur les observations de la commission d'experts relatives à l'application des conventions sur la protection de la maternité, l'orateur a indiqué que 12 des rapports demandés sur ces conventions en 2013 n'ont pas été reçus.
- 84.** Evoquant les commentaires des membres employeurs suivant lesquels, dans certains cas particuliers, des commentaires formulés par des organisations d'employeurs ne sont pas repris dans le rapport de la commission d'experts, il a renvoyé aux paragraphes 95 à 99 du rapport général de la commission d'experts concernant le traitement des commentaires reçus d'organisations d'employeurs et de travailleurs au cours d'une année où aucun rapport n'est dû. Par ailleurs, le Bureau est à disposition pour répondre à toute demande d'information concernant les commentaires des membres employeurs en la matière.

-
- 85.** S'agissant des commentaires des membres travailleurs et des membres employeurs relatifs aux critères utilisés par la commission d'experts pour identifier les cas de progrès, c'est une question sur laquelle la commission s'est penchée régulièrement. Au paragraphe 72 de son rapport général, la commission d'experts explique son approche lorsqu'elle exprime sa satisfaction ou son intérêt, notamment: elle peut exprimer sa satisfaction ou son intérêt sur une question particulière tout en exprimant par ailleurs son regret au sujet d'autres questions importantes qui, à son avis, n'ont pas été traitées de manière satisfaisante; de plus, un constat de progrès est limité à une question particulière liée à l'application de la convention et à la nature de la mesure prise par le gouvernement considéré.
- 86.** En conclusion, l'orateur a donné l'assurance qu'il rendra compte de ce qui s'est dit dans cette réunion de la Commission de la Conférence à la commission d'experts afin que celle-ci en tienne dûment compte.

Réponse de la représentante du Secrétaire général

- 87.** La représentante du Secrétaire général a indiqué que le secrétariat examinera attentivement les questions soulevées par la Commission de la Conférence et prendra, le cas échéant, les mesures de suivi nécessaires.
- 88.** Se référant au programme SPA, elle a indiqué que cette assistance technique est guidée par les commentaires de la commission d'experts et de la Commission de la Conférence et qu'elle a pris en compte les suggestions de ces deux commissions relatives aux priorités dans les Etats Membres. A ce jour, elle a visé 43 pays, dont 24 en Afrique, sept en Asie, trois en Europe et en Asie centrale, sept en Amérique latine et dans les Caraïbes et deux dans les pays arabes. La commission d'experts avait accueilli favorablement les résultats du programme, lesquels sont reflétés dans le document d'information. Les deux commissions ont exprimé l'espoir que le programme soit étendu et financé de manière appropriée afin de profiter à tous les Etats Membres ayant besoin d'une telle assistance. Au cours des discussions qui se sont tenues depuis le début des travaux de la commission, le Bureau a noté huit demandes supplémentaires d'assistance technique de la part des pays suivants: Afghanistan, Angola, Cambodge, Malaisie, Mauritanie, Mozambique, Fédération de Russie et Soudan. Le programme avait été approuvé par le Conseil d'administration à sa 310^e session (mars 2011) pour le biennium 2012-13, et des ressources supplémentaires avaient été attribuées pour améliorer l'application des normes internationales du travail. Avec le soutien des mandants tripartites, il y a lieu d'espérer que cette assistance se poursuive au-delà de 2014, en particulier en tenant compte du fait qu'elle a renforcé de manière significative la capacité des Etats Membres à mettre en œuvre les normes internationales du travail.
- 89.** Se référant aux observations des membres employeurs relatives à la soumission du rapport de la commission d'experts au Conseil d'administration, la représentante du Secrétaire général a relevé qu'il s'agit d'une question de longue date qu'il appartenait au Conseil de trancher. Dans les premières années du fonctionnement de la commission d'experts, le Conseil a régulièrement discuté des modalités d'examen de ce rapport; il a rapidement constaté qu'il ne disposait pas de suffisamment de temps pour l'examiner en détail avant sa transmission à la Conférence. Il a donc autorisé le Directeur général à transmettre le rapport à la Conférence sans qu'il ne l'ait préalablement débattu. Suite à la révision de la Constitution en 1946 et à l'extension des mandats de la commission d'experts et de la Commission de la Conférence, ces arrangements ont été considérés comme pratique établie, même si le droit du Conseil d'administration de débattre du contenu du rapport de la commission d'experts a été réaffirmé. Depuis le milieu des années cinquante, le Conseil s'est contenté de prendre note du rapport sans le commenter.

90. La représentante du Secrétaire général a ensuite traité la relation entre le Comité de la liberté syndicale (CLS) et la commission d'experts, dans une perspective historique. En 1953, suite à la création du CLS, le Conseil d'administration a noté dans ses minutes que «le Directeur général a estimé qu'il serait sans doute inopportun d'exprimer un avis sur l'interprétation de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, du fait qu'une procédure spéciale a été établie par le Conseil d'administration pour traiter de plaintes relatives à des atteintes qui auraient été portées à la liberté syndicale». Une longue tradition de respect et de cohérence a ainsi été créée entre l'organe indépendant chargé de l'examen de l'application des conventions et recommandations et le CLS tripartite. Cette reconnaissance mutuelle se manifeste dans les références croisées que fait chacun de ces organes aux décisions de l'autre, ainsi que dans les renvois à la commission d'experts des aspects législatifs de certains cas traités par le CLS. De plus, la commission d'experts se réfère, le cas échéant, aux conclusions et recommandations du CLS relatives aux cas concernant le pays examiné. En conséquence, lorsque la Commission de la Conférence examine les cas individuels, elle considère non seulement les avis de la commission d'experts, mais aussi ceux du CLS qui sont rappelés dans le rapport de la commission d'experts. Pour illustrer l'interaction dynamique qui avait eu lieu entre les perspectives indépendantes et tripartites au sein du système de contrôle de l'OIT, l'oratrice s'est référée à un cas au cours duquel les membres employeurs au sein de la Commission de l'application des normes avaient noté que: «Les conclusions du Comité de la liberté syndicale sur ce cas contiennent un point lié à la question du paiement des salaires correspondant aux jours de grève. Ce point n'a pas été repris dans les commentaires de la commission d'experts, bien que celle-ci se soit référée aux conclusions du Comité de la liberté syndicale dans leur intégralité. S'interrogeant sur les raisons d'une telle omission, les membres employeurs ont estimé qu'il s'agissait d'une raison purement formelle, du fait que le droit de grève a toujours été abordé dans le cadre de la convention n° 87, laquelle n'a pas été examinée l'année dernière.» La question ayant été mentionnée dans un autre cas, les membres employeurs ont déclaré que cette omission d'un point soulevé par le CLS constituait «une décision arbitraire» de la part de la commission d'experts, et les membres employeurs ne pouvaient pas «accepter cette manière de procéder».

91. En conclusion, l'oratrice a annoncé que la prochaine réunion du Groupe de travail tripartite sur les méthodes de travail de la Commission de la Conférence qui se tiendra lors de la prochaine session du Conseil d'administration pourrait avoir lieu le samedi 1^{er} novembre 2014 afin de garantir une bonne coordination avec les travaux du Groupe de travail sur le fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail. Il convenait de se mettre d'accord sur la composition du groupe de travail qui, lors de sa dernière réunion, était la suivante: neuf représentants des employeurs, neuf représentants des travailleurs et neuf représentants gouvernementaux, dont deux pour l'Afrique, deux pour les Amériques, deux pour l'Asie et le Pacifique, deux pour l'Europe et un pour les pays arabes.

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

Etude d'ensemble sur les systèmes de salaires minima

92. La commission a consacré une partie de la discussion générale à l'examen de la troisième étude d'ensemble effectuée par la commission d'experts sur les salaires minima, qui portait sur la convention (n° 131) et de la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970. Conformément à la pratique habituelle, cette étude a tenu compte des

informations communiquées par 129 Etats Membres en vertu de l'article 19 de la Constitution de l'OIT, ainsi que des informations fournies par les Etats Membres qui ont ratifié la convention dans leurs rapports soumis en vertu des articles 22 et 35 de la Constitution. Les commentaires reçus de 95 organisations d'employeurs et de travailleurs auxquelles les rapports des gouvernements ont été communiqués, conformément à l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution, sont également reflétés dans l'étude d'ensemble.

**Remarques générales sur l'étude d'ensemble
et son articulation avec la discussion récurrente
de 2015 sur la protection sociale (protection
des travailleurs)**

93. Plusieurs membres de la commission se sont félicités de l'étude d'ensemble préparée par la commission d'experts, soulignant en particulier la pertinence du thème retenu – systèmes de salaires minima –, qui revêt une grande importance dans le monde du travail.
94. Le membre gouvernemental du Maroc a toutefois estimé que cette étude d'ensemble aurait dû porter également sur les conventions relatives à la protection du salaire et à la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, compte tenu de la complémentarité qui existe entre ces instruments.
95. Les membres employeurs ont relevé que le nombre élevé de rapports soumis par les mandants en vue de la préparation de l'étude d'ensemble montre le grand intérêt qui est porté à la question des salaires minima. L'étude d'ensemble est un point de référence utile mais présente deux limitations. Premièrement, elle montre l'existence de divergences considérables entre les pays en ce qui concerne les politiques salariales et les systèmes de salaires minima. Cela confirme le message principal que veulent transmettre les membres employeurs selon lequel il n'existe pas de solution unique applicable à tous. Il n'est pas possible d'établir une correspondance entre les divergences constatées quant à la mise en place de systèmes de salaires minima et le fait que les pays concernés ont ou non ratifié la convention n° 131. Deuxièmement, l'étude d'ensemble n'identifie pas clairement les points sur lesquels elle traite de faits objectivement vérifiables concernant les législations et les pratiques nationales, et ceux sur lesquels elle se réfère à des opinions contestées ou formule des développements subjectifs. Certaines questions contentieuses sont présentées comme des faits ou comme ayant valeur de principes d'application générale alors même qu'elles sont uniquement liées à un contexte national particulier ou à l'interprétation de ce contexte par le gouvernement ou l'un des partenaires sociaux. Si l'étude d'ensemble est par nature limitée, dans la mesure où la convention n° 131 lui sert de point de référence, des aspects plus larges de la politique des salaires doivent être examinés lors de la discussion, à savoir: la capacité financière des entreprises; la productivité des entreprises; la corrélation négative entre les salaires minima et l'emploi; la question de l'équité dans le niveau de revenus des employeurs dans des petites et moyennes entreprises ainsi que des travailleurs indépendants; et la capacité des systèmes de salaires à répondre aux changements économiques à court terme.
96. Les membres travailleurs ont souligné l'actualité du thème couvert par l'étude d'ensemble alors que la tendance actuelle est de considérer le salaire comme une simple variable économique et non plus comme un élément lié au travail décent et à la protection de l'emploi. Pour la première fois depuis la mise en œuvre du Suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008, un décalage d'une année est introduit entre l'examen de l'étude d'ensemble et la discussion récurrente sur l'objectif stratégique correspondant. Ce décalage devrait permettre de mieux réfléchir au côté opérationnel des conclusions dans la commission.

-
97. La membre gouvernementale de la Grèce, s'exprimant au nom de l'Union européenne et de ses Etats membres, a rappelé que c'est la troisième fois qu'une étude d'ensemble porte sur les instruments relatifs à la fixation des salaires minima. Pour la première fois, elle a été préparée à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008, qui établit un cadre sur la base duquel l'OIT peut appuyer les efforts de ses Etats Membres en vue de promouvoir les quatre objectifs stratégiques de l'Organisation (l'emploi, la protection sociale, le dialogue social et le tripartisme, et les principes et droits fondamentaux au travail), par le biais de l'Agenda du travail décent. L'oratrice s'est félicitée du fait que la discussion de l'étude d'ensemble préparera la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs) de 2015. Les informations contenues dans l'étude d'ensemble en ce qui concerne la législation et la pratique nationales dans les Etats qui ont ratifié ou non la convention n° 131 sont très utiles et permettront un débat informé et actualisé. La discussion devrait avoir pour objectif d'adresser au Bureau des conseils en matière de gouvernance de nature stratégique et orientés vers l'action, en ce qui concerne les actions que la commission estime nécessaires de mener.
98. Le membre gouvernemental de la Belgique a souscrit à la déclaration faite au nom de l'Union européenne. Il a déclaré que l'étude d'ensemble contribuerait à la discussion récurrente de 2015 sur la protection sociale (protection des travailleurs) mais qu'il existait également un lien entre les systèmes de salaires minima, qui contribuent à la lutte contre la pauvreté, et la transition de l'économie informelle à l'économie formelle.
99. Le membre travailleur de l'Uruguay a également souligné le lien existant entre la discussion qui a lieu au sein de cette commission, qui vise à lutter contre les inégalités et à rendre le monde plus juste, et les débats menés en parallèle dans d'autres commissions de la Conférence.
100. Le membre gouvernemental de la République islamique d'Iran a déclaré que l'étude d'ensemble, qui présente les différents types de systèmes de salaires minima, sert de référence et de source d'informations pour les Etats qui souhaitent appliquer les principes de la convention n° 131 ou envisagent de la ratifier. De manière générale, les études d'ensemble sont utiles en ce qu'elles fournissent des orientations aux autorités nationales pour la mise en place d'un environnement favorable permettant l'application des conventions de l'OIT.

Importance et impact des politiques de salaires minima

101. Les membres employeurs ont souligné que la question des salaires minima ne fait pas l'objet de différences fondamentales d'opinions. Ils ont néanmoins formulé un certain nombre de remarques au sujet des questions couvertes par l'étude d'ensemble. Ainsi, si la réduction de la pauvreté et l'équité salariale sont des objectifs assignés aux salaires minima, ils ne peuvent être leurs seuls objectifs. Il convient de préserver la capacité des entreprises à créer des emplois car personne ne peut bénéficier d'un salaire minimum s'il n'occupe pas un emploi. Il aurait par ailleurs été intéressant de disposer d'informations sur les approches alternatives qui ont été adoptées dans certains pays.
102. Les membres travailleurs ont rappelé que, en affirmant que le travail n'est pas une marchandise, l'OIT n'a pas seulement affirmé une valeur humaniste; elle a exprimé une réalité économique fondamentale. Contrairement aux marchandises pour lesquelles un prix d'équilibre peut s'établir entre l'offre et la demande, il n'existe pas de prix d'équilibre permettant à tous ceux qui offrent leurs services de trouver un employeur disposé à les employer. Pour la grande majorité des travailleurs, le travail n'est pas un commerce parmi d'autres; il est le moyen de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. La réponse à ceux qui affirment qu'un système de salaires minima a un impact négatif sur l'emploi est

que l'absence de salaire minimum n'empêche pas les travailleurs les mieux positionnés sur le marché de l'emploi d'accaparer les emplois disponibles. Certains pays utilisent la fixation du salaire minimum comme outil de lutte contre la pauvreté, les inégalités ou le dumping social dans le contexte de la mondialisation. En favorisant la consommation intérieure, la garantie d'un salaire minimum peut enclencher un cercle économique vertueux. Elle permet aux travailleurs de savoir qu'il est possible de progresser au-delà de ce salaire, leur donne une motivation pour se former et s'impliquer dans les performances de leur entreprise. Elle est un outil de progrès, orienté vers la croissance économique et non de nivellement par le bas. Le principe d'un salaire minimum est lié à d'autres valeurs de l'OIT, telles que la lutte contre le travail des enfants qui est directement lié à l'insuffisance des revenus des parents. Travailler et percevoir un salaire pour son travail doivent permettre de sortir de la pauvreté. Cette thèse ne semble malheureusement pas partagée par l'Organisation internationale des employeurs (OIE) qui plaide pour un revenu minimum assuré par la sécurité sociale ou la politique fiscale pour suppléer à la faiblesse des salaires. La discussion récurrente de 2015 portera sur cette question décisive: salaire contre revenu, juste rémunération du travail contre sécurité sociale. La question du salaire décent est clairement une prérogative de l'OIT et ne relève pas de la seule compétence des Etats Membres.

103. La membre gouvernementale de la Grèce, s'exprimant au nom de l'Union européenne et de ses Etats membres a indiqué que des salaires minima sont en vigueur dans tous les Etats membres de l'Union européenne, même s'ils sont fixés de manière très variable, que ce soit par voie législative ou de négociation collective, et s'ils ne couvrent pas tous les salariés dans tous les Etats membres. D'une manière générale, les salaires minima visent à fixer un niveau de salaire en dessous duquel toute relation d'emploi est considérée comme inacceptable. Les politiques salariales et fiscales devraient permettre une interaction entre les revenus et les prestations sociales, de manière à sortir les gens de la pauvreté et à rendre le travail rémunérateur. Le fait que les principes de fixation des salaires minima sont appliqués même dans les pays qui n'ont pas ratifié la convention n° 131 ressort également des conclusions de l'étude d'ensemble.

104. Le membre gouvernemental de la Belgique a souligné le faible taux de ratification de la convention n° 131 en comparaison avec d'autres conventions de l'OIT. Toutefois, la question des bas salaires se pose dans le monde entier, ce qui s'explique en partie par la crise actuelle, l'accroissement des inégalités et l'existence d'un monde où de nombreux travailleurs voient leurs emplois supprimés, leurs salaires gelés ou baissés, ou encore travaillent de longues heures pour un salaire ne leur permettant pas de vivre décemment. Il convient par ailleurs d'encourager les initiatives internationales visant à assurer des salaires minima tout au long de la chaîne de production. Le débat autour des systèmes de salaires minima est toujours le même. Les détracteurs du salaire minimum considèrent qu'il est la cause de nombreux licenciements et de délocalisations et qu'il décourage les employeurs d'embaucher du personnel peu qualifié, au motif que leur productivité serait inférieure à leur rémunération. A l'inverse, les partisans du salaire minimum invoquent son importance pour la dignité des travailleurs, leur pouvoir d'achat et la hausse de la consommation. Les économistes s'opposent également à propos de l'impact, positif ou négatif, du salaire minimum sur l'emploi. L'orateur a estimé que la remise en cause du salaire minimum n'aboutirait qu'à une hausse insupportable de la pauvreté des travailleurs, rappelant que les disparités salariales se sont énormément creusées en l'espace de quelques décennies seulement. Les effets négatifs sur l'emploi peuvent être évités, à condition que le salaire minimum soit fixé à un niveau adapté, et la question cruciale est dès lors la détermination du montant «idéal» des salaires minima. La compétitivité du marché de l'emploi est une autre composante importante à prendre en compte. Un accord des partenaires sociaux à ce sujet, ou leur consultation, garantit en principe au mieux cet équilibre. Le salaire minimum ne doit cependant pas être vu comme une donnée isolée ni comme la seule arme «anticrise». Personne ne devrait être rémunéré au salaire minimum

pendant toute sa carrière, et les Etats doivent aider leur population à accéder à de meilleurs emplois. Les syndicats ont aussi un rôle important à jouer dans la promotion de l'éducation, du renforcement des compétences et du développement des nouveaux secteurs.

- 105.** Le membre travailleur de la Colombie a déclaré que, dans la plupart des pays, les salaires minima sont des salaires de survie, ajoutant qu'il est fallacieux d'affirmer que l'augmentation des salaires entraîne l'accroissement du chômage et de l'inflation. Sans la convention n° 131, on vivrait dans un monde marqué par le darwinisme social où prévaudrait la loi du plus fort. L'humanité produit de grandes richesses, mais la plupart des êtres humains vivent dans la pauvreté. Il faudrait donc discuter des salaires minima vitaux, allant bien au-delà des minima légaux, afin de créer des sociétés plus justes. Il convient aussi de tenir compte du lien existant entre les salaires minima et d'autres éléments tels que les pensions, les politiques de premier emploi ou les contrats d'apprentissage.
- 106.** Le membre travailleur du Chili a estimé que le salaire minimum doit être considéré avant tout comme un instrument de politique publique et sociale. Il est inacceptable qu'un salarié vive en dessous de la ligne de pauvreté. Le travail doit permettre aux travailleurs de mener une vie digne. Les tenants du modèle néoclassique affirment que le salaire minimum risque d'entraîner des effets négatifs sur l'emploi. Cependant, des études récentes ont conclu que les effets des salaires minima sur l'emploi sont imperceptibles, voire positifs. Il faut cesser de tenir pour acquis que la flexibilité salariale conduira au plein emploi. Cette thèse a conduit à une situation marquée par les plus fortes inégalités de revenus de l'histoire. Une stratégie de développement reposant sur l'augmentation des salaires minima conduit en définitive à l'amélioration de la productivité des entreprises. Les salaires minima doivent permettre aux travailleurs et à leur famille de sortir de la pauvreté; être universels; et être fixés avec la participation des partenaires tripartites. Le non-respect des salaires minima doit faire l'objet de sanctions. Enfin, les salaires minima doivent être considérés comme une composante d'un marché du travail stable et du développement économique.
- 107.** La membre gouvernementale de la Fédération de Russie a déclaré que l'existence de mécanismes transparents de fixation des salaires minima contribue au respect des droits au travail et au développement des relations professionnelles. Il s'agit également d'un moyen efficace permettant de garantir que les mesures prises pour surmonter une crise économique ne le soient pas au prix d'une diminution des revenus des travailleurs. L'exclusion des travailleurs agricoles et des travailleurs domestiques des systèmes de salaires minima dans un grand nombre de pays industrialisés est intolérable et doit être corrigée.
- 108.** La membre employeuse du Costa Rica a contesté l'affirmation de la Confédération syndicale internationale (CSI), mentionnée dans l'étude d'ensemble, selon laquelle il n'existe pas de corrélation entre le salaire minimum et les facteurs économiques tels que le niveau d'emploi. Cette question est importante alors que la Conférence se penche sur la question de la transition de l'économie informelle à l'économie formelle.

Rôle des salaires minima dans un contexte de crise économique et sociale

- 109.** Les membres employeurs ont déclaré que, dans le chapitre VIII de l'étude d'ensemble, la commission d'experts a cherché à démontrer la pertinence de la fixation des salaires minima dans un contexte de crise. La commission d'experts a fourni des informations sur la manière dont les Etats Membres, en particulier en Europe, ont utilisé les salaires minima dans le contexte de la crise économique. Elle s'est également référée aux opinions formulées par des institutions internationales et européennes qui ont émis un avis critique au sujet des politiques dites d'austérité, avant de conclure en soulignant le rôle positif que,

selon les gouvernements, les salaires minima ont joué dans la crise. De l'avis des membres employeurs, les politiques salariales, y compris les salaires minima, ont effectivement été l'une des composantes, parmi d'autres, des stratégies de gestion de la crise dans de nombreux pays. Cependant, la présentation faite par la commission d'experts pourrait donner la fausse impression qu'elles en ont été l'élément central. Les salaires minima constituent un instrument de politique sociale qui doit être adaptable comme d'autres éléments de la politique nationale. Le Pacte mondial pour l'emploi de 2009 mentionne les salaires minima, et la convention n° 131 comme un élément parmi d'autres à prendre en considération. Il se réfère à de nombreux autres éléments, tels que les entreprises durables. L'étude d'ensemble aurait dû faire aussi référence à la Déclaration d'Oslo, intitulée «Restaurer la confiance dans l'emploi et la croissance», adoptée à l'issue de la neuvième Réunion régionale européenne de 2013, qui est l'instrument le plus récent de l'OIT sur la gestion des crises. La Déclaration d'Oslo se réfère à des notions telles que la création d'emplois, la compétitivité et la viabilité des entreprises mais ne contient aucune référence aux salaires ni aux salaires minima.

110. La commission d'experts semble par ailleurs suggérer que l'augmentation des salaires minima constitue, de manière générale, la réponse appropriée à la crise, dans la mesure où elle permet d'éviter une dégradation des conditions de travail. Elle a notamment indiqué que l'adoption de mesures contracycliques a permis de soutenir la consommation privée et facilité la sortie de crise du Brésil. Les membres employeurs ont estimé que la commission d'experts devrait rester prudente en ce qui concerne l'établissement de relations de causalité en matière économique. Il n'est pas démontré que c'est spécifiquement l'augmentation du salaire minimum qui a facilité la sortie de crise du Brésil. De plus, les exemples cités dans ce chapitre montrent qu'un certain nombre de pays ont ressenti le besoin de geler les salaires minima, voire même de les réduire temporairement. Il n'existe pas de modèle unique s'agissant du rôle assigné aux salaires minima en période de crise économique. La crise récente a montré que ce sont les pays qui étaient les mieux préparés à faire face à une situation de crise, par exemple en ayant maintenu les salaires, y compris les salaires minima, à des niveaux raisonnables et conformes au développement de la productivité et de la compétitivité des entreprises qui ont été les mieux placés pour sortir de la crise.
111. Les membres travailleurs ont souligné que le cadre de référence en matière de réponse à la crise demeure le Pacte mondial pour l'emploi, qui a une portée universelle. Des initiatives régionales, comme la Déclaration d'Oslo de 2013, sont pertinentes pour le compléter mais n'ont pas vocation à le remplacer.
112. La membre gouvernementale du Brésil a exprimé son accord avec l'idée, figurant au paragraphe n° 329 de l'étude d'ensemble, selon laquelle, «compte tenu du caractère international de la crise, une réduction généralisée des salaires visant à préserver la compétitivité des entreprises risquerait d'avoir des effets négatifs sur la demande globale, et il paraît préférable de maintenir au contraire le pouvoir d'achat des salariés». Le Rapport sur le travail dans le monde de 2014 est aussi très pertinent à ce propos. L'oratrice a également confirmé les indications figurant dans l'étude d'ensemble au sujet des mesures prises par le gouvernement du Brésil lors de la crise de la dette en 1982, puis au moment de la crise économique et financière internationale de 2008.

La définition du salaire minimum

113. Les membres employeurs ont rappelé que la convention n° 131 ne contient pas de définition du concept de salaire minimum et que la pratique des États varie sur ce point, et ont fait valoir que l'étude d'ensemble établit un lien contestable entre la notion de salaire minimum et celle de *living wage*, qui est beaucoup plus large. Le salaire ne constitue qu'une partie des revenus des travailleurs, qui comprennent également des allocations

gouvernementales et des prestations sociales. Les concepts de *living wage* et de salaire équitable sont mal compris et leur définition varie. En outre, l'idée qui sous-tend l'adoption d'un *living wage*, selon laquelle le salaire doit assurer au travailleur un revenu permettant d'assurer la satisfaction de ses besoins économiques et sociaux et de ceux de sa famille, impliquerait que les mesures d'assistance sociale ne sont plus nécessaires. Or les promoteurs du *living wage* ne proposent pas la suppression de telles mesures. Il semble s'agir plutôt d'une stratégie visant à augmenter les salaires minima sur le fondement d'une théorie de la croissance par les revenus et la demande. Cette théorie est cependant contestable. En tout état de cause, de telles questions n'ont pas à être traitées dans un rapport sur les législations et les pratiques nationales.

114. Le membre employeur du Mexique, rappelant que, dans le cadre de la convention n° 131, un grand nombre de mécanismes peuvent être mis en place pour la fixation des salaires minima, a souligné la nécessité de veiller à ce que les conclusions de l'étude d'ensemble n'aillent pas au-delà des dispositions de la convention. A ce sujet, il a estimé qu'il convient de s'en tenir au salaire minimum et de laisser de côté des notions telles que le *living wage* ou le salaire équitable.
115. La membre employeuse du Costa Rica a indiqué que, comme le relève l'étude d'ensemble, la convention n° 131 ne contient pas de définition de la notion de salaire minimum. Cette définition relève des législations nationales qui en définissent les paramètres techniques ainsi que les critères de fixation. Le salaire minimum contribue à fixer des règles du jeu et un plancher à partir duquel les parties peuvent négocier. Il doit être distingué du *living wage* et du salaire moyen.

Les principes essentiels de la convention n° 131 et de la recommandation n° 135 et la souplesse de ces instruments

116. Les membres employeurs ont rappelé, à propos du champ d'application de la convention n° 131, que la convention demande la mise en place de systèmes de salaires minima «protégeant tous les groupes de salariés dont les conditions d'emploi sont telles qu'il serait approprié d'assurer leur protection». Par conséquent, il n'est pas nécessaire de couvrir tous les salariés ni même la majorité d'entre eux dans tous les cas. Même pour les catégories de travailleurs les plus vulnérables, un système de salaires minima pourrait, s'il est mal conçu, les empêcher d'accéder au marché du travail. L'étude d'ensemble souligne par ailleurs que les Etats sont libres d'adopter les méthodes de fixation des salaires minima de leur choix à condition de respecter les exigences de la convention. Il est cependant très important que les Etats respectent leurs autres obligations, y compris en matière de négociation collective. Les conventions collectives offrent une meilleure base pour la fixation de salaires minima que des décisions imposées par le gouvernement, car elles sont conclues par les parties concernées. Les systèmes de salaires minima ne doivent pas reposer sur des décisions politiques arbitraires sans lien avec le monde du travail.
117. Les membres employeurs ont également indiqué que la convention n° 131 n'exige pas l'adoption d'un salaire minimum national, et que la fixation de salaires minima différenciés par région, secteur d'activités, catégorie professionnelle ou sur la base d'autres critères est en principe permise, à condition que les autres prescriptions de la convention soient respectées. En particulier, les salaires minima ne peuvent être fixés de manière discriminatoire. Il ne faut cependant pas confondre les cas de discrimination et les situations dans lesquelles des salaires minima différenciés sont établis sur la base de critères objectivement vérifiables. De telles situations existent dans de nombreux Etats où les salaires minima sont par exemple différenciés sur la base de la nature de l'emploi occupé et de la productivité. Tel est le cas également lorsque des salaires minima différenciés sont fixés pour les jeunes travailleurs ou les apprentis. Il ne s'agit pas d'une

question d'intérêt mineur si l'on considère que des pays comme l'Inde verront 120 millions de jeunes travailleurs arriver sur le marché du travail au cours des dix prochaines années. L'introduction temporaire de salaires minima différenciés peut également être nécessaire dans des pays qui mettent en place pour la première fois un système de salaires minima.

- 118.** L'étude d'ensemble souligne avec raison que les consultations exigées par la convention n° 131 doivent être réelles et non pas une simple formalité, ne doivent pas se limiter aux organisations les plus représentatives, n'impliquent pas l'obligation d'instituer un organisme chargé de la fixation des salaires et doivent assurer l'égalité prise en compte de toutes les opinions. Il n'existe pas d'approche unique dans ce domaine, et le processus de consultations doit être dynamique et non rigide. Il doit permettre de répondre à l'évolution des circonstances, par exemple en période de crise. La convention promeut un cadre permettant l'échange d'informations et des discussions conduisant à l'adoption de décisions informées par les gouvernements. La convention n'exclut pas, mais n'impose pas non plus, la mise en place de mécanismes de négociation pour la fixation des salaires minima.
- 119.** La convention n° 131 énumère une large palette de critères à prendre en considération pour la fixation des salaires minima, et il n'existe pas d'approche unique à suivre dans ce domaine. En plus des facteurs économiques et sociaux mentionnés dans l'étude d'ensemble, tels que les besoins des travailleurs et de leur famille, le coût de la vie, l'inflation ou la productivité, d'autres facteurs comme la capacité financière des entreprises et la nécessité d'attirer les investissements doivent être pris en considération. Les membres employeurs ont critiqué la prise de position par laquelle la commission d'experts considère que les salaires minima peuvent être fixés à un niveau dépassant la capacité financière des entreprises. Cela impliquerait l'adoption de mesures spéciales de soutien avec des conséquences sur la sécurité sociale et la fiscalité. L'étude d'ensemble devrait se limiter à formuler des observations sur les pratiques nationales sans encourager des pratiques particulières.
- 120.** Les membres employeurs ont affirmé que, sans mesures de mise en application, les salaires minima sont dénués de sens. Toutefois, ces mesures doivent pouvoir s'adapter à l'évolution des circonstances, par exemple en cas de crise financière. L'étude d'ensemble met l'accent sur l'application de sanctions effectives pour assurer l'application des salaires minima, mais la convention n° 131 n'exige pas l'imposition de telles sanctions. Des réponses autres que pénales peuvent être apportées aux situations de non-respect des salaires minima. Les pays devraient être encouragés à recourir à une vaste gamme de moyens pour promouvoir le respect des dispositions pertinentes au lieu de se concentrer sur un système de sanctions, susceptibles de favoriser le développement de l'économie informelle.
- 121.** Les membres travailleurs ont relevé que le principe selon lequel le salaire minimum devrait s'appliquer à tous les travailleurs renvoie à la définition de la relation de travail et, par conséquent, au travail informel, aux relations d'emploi déguisées et aux formes atypiques d'emploi. Des difficultés se posent lorsque l'on évoque les restrictions du champ d'application des systèmes de salaires minima ou le principe de salaire égal pour un travail de valeur égale. Cela entraîne d'autres interrogations fondamentales concernant notamment les besoins devant être couverts par le salaire net et le mode de détermination de ces besoins; le temps de travail auquel le salaire minimum doit correspondre et, si l'on considère qu'il est la contrepartie d'un travail à temps plein, la manière de couvrir les besoins de ceux qui ne sont pas en mesure de travailler à temps plein, voire ne sont pas en mesure de travailler du tout, par exemple en raison d'une invalidité; les modalités de paiement du salaire minimum, en espèces exclusivement, ou bien totalement ou partiellement sous forme de prestations en nature; l'alternative entre un salaire minimum entièrement à la charge de l'employeur et un système reposant sur une forme de

mutualisation; et l'âge à partir duquel le salaire minimum doit être garanti. Cette dernière question est fondamentale pour l'emploi des jeunes, en raison des multiples abus déjà constatés. Les membres travailleurs sont fermement opposés au principe même d'un «salaire jeune» lié à l'âge du travailleur sans aucune autre justification objective. De plus, le recours à des pratiques telles que l'apprentissage ou les contrats de formation est susceptible d'entraîner des abus et conduit à l'exploitation des jeunes travailleurs. Les employeurs doivent assurer que les contrats d'apprentissage sont axés sur la formation et non pas utilisés pour obtenir une main-d'œuvre sous-payée.

- 122.** La convention n° 131 exige que des mesures soient prises pour assurer la pleine consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs non seulement sur le champ d'application du système des salaires minima, mais aussi à toutes les étapes de l'élaboration et de la mise en œuvre de ce système. De nombreuses observations ont été formulées au sujet des difficultés que rencontre le respect de cette règle. Le choix des critères de fixation et d'ajustement des salaires minima est également une question difficile. La convention demande que soient conjointement pris en considération les besoins des travailleurs et de leur famille et les facteurs économiques, et il ressort de l'étude d'ensemble que cette prescription n'est pas toujours respectée. La question de la périodicité de l'ajustement des salaires minima soulève aussi des difficultés alors qu'il est particulièrement important de veiller à ce que leur montant reste en adéquation avec la situation économique et sociale du pays.
- 123.** La commission d'experts a souligné que ni la convention n° 131 ni la recommandation n° 135 n'imposent aux Etats Membres d'instituer un salaire minimum national, ni, à l'inverse, un système reposant sur des salaires minima sectoriels. Il appartient aux mandants tripartites de déterminer le système qui convient le mieux au contexte national. Ils peuvent notamment tenir compte des écarts de productivité entre secteurs d'activités ou d'éventuelles différences dans le coût de la vie entre zones rurales et urbaines, mais aussi d'objectifs tels que la réduction des inégalités, la lutte contre la pauvreté ou la préservation d'une concurrence loyale. Les membres travailleurs se sont associés à la remarque formulée par la commission d'experts, selon laquelle, «quel que soit le système choisi au niveau national, il devrait assurer le respect du principe de salaire égal pour un travail de valeur égale», y compris à l'égard des jeunes travailleurs et des travailleurs en formation, ainsi que des travailleurs migrants et des personnes handicapées. Ils ont appuyé l'appel lancé par la commission d'experts pour que soit abolie toute pratique nationale susceptible de réintroduire un salaire minimum différent entre les hommes et les femmes. La crise et l'austérité sont parfois invoquées comme prétexte pour faire oublier cette obligation fondamentale de l'égalité entre hommes et femmes. Une évaluation objective des emplois est nécessaire pour éviter que des discriminations plus ou moins voilées soient introduites ou réintroduites.
- 124.** Cela ne peut se concevoir en l'absence d'un dialogue social effectif, comme le prévoient la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Le respect de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, est également indispensable. Comme le souligne la commission d'experts, l'association étroite des organisations d'employeurs et de travailleurs à tous les stades du processus de fixation des salaires minima est une condition essentielle du bon fonctionnement de ce processus. Or le dialogue social est en danger dans de nombreux Etats. Le contrôle de la réalité d'un dialogue ouvert, constructif et mené de bonne foi reste donc un élément central de l'application de la convention n° 131. Cette question est d'autant plus essentielle que, derrière la question de la fixation des salaires minima par les partenaires sociaux, se posent celle du taux de couverture de la négociation collective mais aussi celle de la liberté syndicale. Les récents événements au Cambodge, au Bangladesh ou aux Philippines, dans

un contexte de revendication d'un salaire décent, montrent combien les conventions sont liées entre elles.

- 125.** Enfin, pour que les salaires minima soient légalement contraignants, il est nécessaire de disposer d'un cadre juridique clair, qui interdise de contourner l'obligation de respecter le salaire minimum par des pratiques telles que des périodes d'essai non rémunérées ou le travail sur appel. Un système efficace d'inspection et de sanctions est aussi nécessaire. Cela implique de disposer d'un nombre suffisant d'inspecteurs du travail formés et disposant des moyens matériels et des pouvoirs leur permettant de s'acquitter de leurs fonctions. Des procédures efficaces pour appliquer les sanctions en cas d'infractions sont aussi nécessaires. En outre, les travailleurs doivent avoir accès à des procédures rapides pour le recouvrement des montants qui leur sont dus et être protégés contre tout risque de représailles pour avoir fait valoir leurs droits.
- 126.** Le membre employeur du Mexique a indiqué que les seuls éléments dont il faut tenir compte pour fixer le niveau des salaires minima sont ceux mentionnés à l'article 3 de la convention, à savoir, dans la mesure où cela est approprié eu égard à la situation nationale, les besoins des travailleurs et de leur famille et les facteurs d'ordre économique, y compris la productivité. S'il n'est pas tenu compte de la situation économique du pays, cela engendre une situation inflationniste, entraînant de graves problèmes économiques et une réduction du pouvoir d'achat des travailleurs. L'orateur a également souligné que les consultations doivent être menées auprès des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs, comme le prévoit la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.

Pratiques nationales

- 127.** La membre gouvernementale de l'Allemagne a expliqué qu'un salaire minimum légal, s'appliquant à tous les secteurs de l'économie, serait introduit en Allemagne le 1^{er} janvier 2015 et que les partenaires sociaux avaient grandement participé à ce processus. Les seuls travailleurs exclus du bénéfice du salaire minimum seront les jeunes de moins de 18 ans et les chômeurs de longue durée. A partir de l'année 2018, une commission du salaire minimum comprenant des représentants des employeurs et des travailleurs en nombre égal réexaminera le salaire minimum en vue de proposer des ajustements de son montant. Le gouvernement fédéral est convaincu que l'introduction d'un salaire minimum permettra une plus grande justice sociale dans le pays.
- 128.** Le membre travailleur de l'Allemagne a indiqué que, dans son pays, près d'un travailleur sur quatre perçoit un bas salaire. Les syndicats luttent depuis longtemps pour l'introduction d'un salaire minimum légal afin de mettre un terme aux pressions vers le bas sur les salaires et se réjouissent donc de l'introduction prochaine d'un salaire minimum. Cependant, l'exclusion des jeunes de moins de 18 ans et des chômeurs de longue durée est une source de préoccupation, et les organisations syndicales vont s'y opposer. L'orateur s'est référé sur ce point au paragraphe 175 de l'étude d'ensemble, qui fait état du nombre important d'Etats dans lesquels les dispositions relatives à la fixation de salaires minima réduits pour les jeunes travailleurs ont été abrogées ou ont vu leur portée réduite en raison de leur caractère discriminatoire.
- 129.** Le membre gouvernemental de la République bolivarienne du Venezuela s'est félicité de constater que l'étude d'ensemble relève à plusieurs reprises les avancées de son pays dans la fixation des salaires minima, en ce qui concerne notamment la protection des travailleurs domestiques, l'égalité de traitement assurée aux travailleurs migrants et aux travailleurs handicapés ainsi que les sanctions applicables en cas de non-respect des dispositions relatives au salaire minimum. La Constitution de 1999 impose à l'Etat de fixer et réviser annuellement un salaire minimum vital pour tous les travailleurs, et la législation du travail

prévoit l'adoption d'un salaire minimum national sans discrimination dans son application. Le coût du panier de consommation de base doit être pris en considération pour la fixation du salaire minimum. En 2014, son montant a été ajusté à deux reprises, avec une augmentation de 10 pour cent en janvier et de 30 pour cent en mai.

- 130.** La membre gouvernementale du Brésil a confirmé que, comme le mentionne l'étude d'ensemble, la revalorisation annuelle du salaire minimum au Brésil tient compte de l'inflation et de la variation du produit intérieur brut (PIB), ce qui permet de préserver le pouvoir d'achat des travailleurs tout en soutenant la croissance économique et l'inclusion sociale.
- 131.** Le membre gouvernemental du Maroc a retracé l'historique de la législation nationale relative à la fixation des salaires minima depuis 1936. Le nouveau Code du travail, entré en vigueur en 2004, réaffirme que le salaire minimum légal ne peut être inférieur aux montants fixés par décret pour les activités agricoles et non agricoles après avis des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives. Le salaire minimum assure aux salariés à revenu limité un pouvoir d'achat qui suit l'évolution du niveau des prix et contribue au développement économique et social ainsi qu'à celui des entreprises. Les dispositions régissant le salaire minimum sont d'ordre public, et leur violation est passible d'une amende. Le Code du travail prévoit en outre le droit du travailleur de recouvrer les montants qui lui sont dus. Le système marocain de salaire minimum est conforme, dans sa configuration globale, aux normes internationales pertinentes. Le Maroc, qui avait déjà ratifié la convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, et la convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951, a ratifié la convention n° 131 en 2013.
- 132.** Le membre travailleur du Maroc a rappelé l'importance du dialogue social tripartite pour la fixation des salaires minima. Malheureusement, au Maroc, le dialogue social est gelé depuis deux ans, avec des répercussions catastrophiques sur le pouvoir d'achat des travailleurs. En outre, de nombreux travailleurs ne touchent même pas les deux tiers du salaire minimum et sont licenciés s'ils expriment des revendications salariales. L'orateur a exprimé l'espoir que le gouvernement marocain suivra les recommandations de la commission d'experts afin que puisse être adopté un salaire minimum garantissant la dignité des travailleurs.
- 133.** Le membre gouvernemental du Mexique a souligné que le salaire minimum revêt une grande priorité, et qu'il est essentiel de s'efforcer de rétablir le pouvoir d'achat du salaire minimum en lien avec la croissance de la productivité. Il convient de renforcer les connaissances techniques et de proposer des stratégies tripartites efficaces pour assurer le respect des dispositions de la convention n° 131. Le gouvernement reconnaît la nécessité de renforcer ses efforts pour améliorer les salaires et accroître la productivité du travail, laquelle constitue, avec la formalisation de l'emploi, une condition de départ pour l'amélioration des salaires et, par voie de conséquence, le renforcement du marché intérieur, qui aura à son tour un impact positif sur les familles et la compétitivité des entreprises.
- 134.** La membre gouvernementale du Mozambique a indiqué que la question des salaires minima est prioritaire pour les autorités de son pays. Elle a évoqué le rôle de la Commission consultative du travail dans la fixation des salaires minima sectoriels. Un règlement sur le travail domestique a été adopté en 2010, toutefois la fixation des salaires pour ces travailleurs nécessite encore une réflexion approfondie.
- 135.** La membre travailleuse de l'Irlande a critiqué la modification de la législation nationale sur la fixation du salaire minimum qui est intervenue en réponse à la crise. Le gouvernement a été contraint de réduire le montant du salaire minimum. Grâce à la

campagne menée par les organisations syndicales, il a par la suite été porté de nouveau à son montant d'origine bien que cette nouvelle modification soit intervenue en application de la même mauvaise législation. Le pays commence lentement à sortir de la crise et il est essentiel que les normes de l'OIT, et non des mesures d'urgence, prévalent. Par ailleurs, le salaire horaire ne traite qu'un aspect de la question face au développement du travail sur appel et en particulier des contrats zéro heure, qui sont inéquitables et sapent l'objectif de la convention n° 131. Enfin, le développement du travail non payé, dans le cadre de stages, d'expériences de travail ou de travail à l'essai, est également problématique. Les services de l'inspection du travail devraient assurer que ces travailleurs bénéficient du salaire minimum.

- 136.** Le membre employeur de l'Etat plurinational de Bolivie a indiqué que la fixation du salaire minimum est une question très sensible pour les employeurs boliviens. Il importe de rechercher des alternatives pour améliorer les revenus salariaux car la fixation du salaire minimum national ne représente qu'une partie de la solution, laquelle dépend de politiques d'ensemble dans les différents domaines d'intervention des Etats. Bien qu'ayant ratifié la convention n° 131 en 1977, le gouvernement fixe de manière unilatérale, depuis 2007, les augmentations annuelles du salaire minimum ainsi que les bases minimales pour la négociation des augmentations sectorielles. Au cours de cette période, le salaire minimum national a pratiquement triplé. En outre, ces augmentations ont un effet multiplicateur du fait que le salaire minimum sert de base pour le calcul de certaines primes et allocations. En 2012, la Confédération des employeurs privés de Bolivie (CEPB) a été convoquée à une réunion avec les représentants du gouvernement et de la Centrale bolivienne des travailleurs en vue du lancement de négociations sur les augmentations salariales. A part cette tentative, infructueuse en raison du refus des représentants des travailleurs d'entamer un dialogue avec les représentants des employeurs, ces derniers ont été totalement mis à l'écart du processus de fixation du salaire minimum national et des augmentations salariales sectorielles, le gouvernement s'adressant uniquement aux représentants des travailleurs. Les représentants des employeurs ont fait part à de nombreuses reprises de la nécessité d'un dialogue tripartite dans ce domaine, en vue d'élaborer des politiques équilibrées. Le gouvernement n'y a pas donné suite à ce jour. En conclusion, l'orateur a rappelé la nécessité de consulter tant les organisations d'employeurs que de travailleurs pour la fixation du salaire minimum; de tenir compte en la matière des différences qui existent entre les secteurs économiques; et de prendre en considération l'importance de la mise en place de mécanismes permettant d'accroître les revenus des travailleurs et de leur famille, sans pour autant négliger le facteur de la productivité dans la fixation des salaires.
- 137.** Le membre gouvernemental de l'Argentine a indiqué qu'une erreur figurait dans l'étude d'ensemble, en ce qui concerne la participation des représentants syndicaux aux travaux du Conseil national de l'emploi, de la productivité et du salaire minimum vital. Dans son étude d'ensemble, la commission d'experts semble partager l'opinion exprimée par une organisation syndicale en ce qui concerne le mode de sélection des organisations de travailleurs invitées à siéger au sein de ce conseil. Il est cependant inexact d'affirmer que la composition, la structure et le fonctionnement de cet organisme présentent des défauts. Le gouvernement argentin a toujours suivi les préceptes fixés par la Constitution de l'OIT, dont l'article 3 se réfère aux organisations professionnelles les plus représentatives. Le Conseil national de l'emploi, de la productivité et du salaire minimum vital fonctionne de manière ininterrompue depuis 2004 et comprend, sous la présidence d'un représentant gouvernemental, 16 représentants des employeurs et 16 représentants des travailleurs. La Confédération générale du travail de la République argentine (CGTRA) et la Centrale des travailleurs de l'Argentine (CTA) y sont représentées.
- 138.** Le membre travailleur du Kenya a rappelé que son pays a ratifié la convention n° 131 ainsi que les conventions n°s 98 et 144. En 1973, le gouvernement a émis des directives pour la révision des salaires qui ont rendu obligatoire le réexamen des accords collectifs tous les

deux ans et l'augmentation annuelle des salaires sur la base de l'inflation, de la productivité et de la comparaison entre les travailleurs percevant les salaires les plus élevés et les plus faibles, afin de réduire l'écart salarial entre eux. Les conseils de salaires tripartites révisent les salaires minima sectoriels le 1^{er} mai de chaque année. Malheureusement, cette année le ministre du Travail et de la Sécurité sociale n'a pas annoncé d'ajustement du salaire minimum au prétexte que le Conseil général des salaires ne s'était pas réuni, alors même que c'est lui qui ne l'avait pas convoqué. En outre, le Conseil national du travail, qui a pour rôle de conseiller le ministre sur toutes les questions relatives au bien-être des travailleurs, ne s'est pas réuni depuis un an. L'orateur a appelé le gouvernement à respecter le droit des travailleurs à une rémunération équitable et à des conditions de travail raisonnables. A défaut, les organisations syndicales saisiront la commission d'experts pour faire valoir la violation par le gouvernement des conventions ratifiées par le Kenya.

139. Le membre gouvernemental du Liban a indiqué que, conformément au Code du travail, le salaire minimum doit être suffisant pour assurer les besoins indispensables du salarié et de sa famille, eu égard à la nature du travail. La notion de besoins indispensables doit être réexaminée car de nombreux besoins, tels que le logement, le transport et l'éducation, sont maintenant considérés comme essentiels. Le salaire minimum dans le secteur privé a été ajusté en 2012. Son montant est supérieur au salaire minimum dans le secteur public, et la différence est compensée temporairement par une allocation mensuelle. Le Liban est cependant confronté à une situation difficile en raison du grand nombre de réfugiés vivant dans le pays, qui représentent environ un tiers de la population et pourraient même atteindre la moitié de celle-ci. La présence des réfugiés crée une situation de concurrence entre travailleurs car ils acceptent de travailler en dessous du salaire minimum. L'endettement public est élevé, la balance des paiements est en déficit et le chômage atteint 46 pour cent de la population active. L'économie du pays est exsangue et des problèmes de sécurité se posent également. L'orateur s'est interrogé sur la manière dont il est possible de fixer un salaire minimum dans un tel contexte. Le Liban a entamé le processus d'amendement de son Code du travail pour le mettre en conformité avec les normes de l'OIT et de l'Organisation arabe du travail, et des projets de loi sont en cours d'élaboration sur les travailleurs domestiques et les travailleurs agricoles. L'orateur a fait valoir à ce sujet que le salaire des travailleurs domestiques peut parfois être plus élevé que celui des autres travailleurs, du fait qu'ils bénéficient de prestations comme le logement et la nourriture. Par ailleurs, le Liban envisage la ratification des conventions n^{os} 87 et 144, ainsi que de la convention (n^o 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011. L'assistance des organisations internationales, y compris l'OIT, est nécessaire pour résoudre les problèmes économiques liés à la présence des réfugiés syriens. Il est important d'éviter que les pays aient recours au travail des enfants en tant que main-d'œuvre bon marché pour accroître leur compétitivité.

140. Le membre gouvernemental de la Malaisie a fourni des informations sur la conclusion du processus de fixation des salaires minima en Malaisie à la suite de l'adoption d'une législation à ce sujet en 2011. Ce processus s'est déroulé grâce à la collaboration entre le gouvernement et les représentants des employeurs et des travailleurs au sein du Conseil consultatif national sur les salaires. Le contrôle de l'application des dispositions pertinentes est assuré par de nombreuses visites d'inspection, ainsi que par le traitement des plaintes présentées par des travailleurs auprès du ministère du Travail et par la résolution des litiges portant sur le paiement des salaires minima. Les salaires minima doivent être revus au moins tous les deux ans. Cette année, un séminaire organisé avec la participation du BIT et de la Banque mondiale a permis aux membres du Conseil consultatif national sur les salaires d'améliorer leurs connaissances sur les critères à prendre en considération pour la révision des salaires minima. Un autre séminaire, dans le cadre de l'ASEAN, doit avoir lieu avant la fin de l'année, et la Malaisie souhaite bénéficier de l'assistance technique du BIT dans ce cadre.

-
- 141.** Le membre gouvernemental de la Libye a indiqué que, bien que son pays ait ratifié la convention n° 131 en 1971, les salaires minima sont gelés depuis de nombreuses années. Un Conseil consultatif sur les salaires minima, comprenant des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que des experts, a été créé en application du Code du travail. Ce conseil a décidé que le salaire minimum serait doublé. Les allocations familiales et l'aide au logement vont également être augmentées. Conformément au Code du travail, le salaire minimum doit être révisé périodiquement, sur la base d'études sur le coût de la vie, afin d'assurer un niveau de vie décent aux travailleurs.
- 142.** Le membre gouvernemental de l'Uruguay a rappelé que la Commission de l'application des normes a examiné l'application de la convention n° 131 par son pays en 2003. Le salaire minimum était à l'époque fixé à 100 dollars des Etats-Unis. Il a depuis augmenté de manière exponentielle, et son montant est aujourd'hui d'environ 500 dollars des Etats-Unis. La plupart des travailleurs gagnent plus que le salaire minimum national grâce au dialogue social et à la négociation collective. Un grand nombre de conventions collectives ont été conclues et ont contribué à l'augmentation des salaires réels. Plus de la moitié du marché du travail est aujourd'hui formalisée, et le taux de chômage est historiquement bas. Les méthodes de fixation des salaires, dans le cadre du dialogue social, ont contribué à la redistribution des richesses dans le pays.
- 143.** Le membre travailleur de l'Uruguay, relevant que les salaires minima doivent être fixés en fonction de la situation économique dans chaque pays, a fait état des inégalités de revenus en Uruguay. Le montant du salaire minimum national ne permet pas à une personne seule de disposer d'un logement digne. Il existe en outre des salaires minima sectoriels négociés couvrant 24 groupes d'activités. Il convient non seulement de discuter des salaires minima, mais aussi de tenir compte des emplois les plus précaires pour l'élaboration de la politique salariale. C'est ce qu'a fait récemment le mouvement syndical uruguayen en apportant son soutien aux caissiers de supermarchés.
- 144.** La membre gouvernementale du Sénégal a déclaré que le Sénégal donne effet aux dispositions de la convention n° 131 et de la recommandation n° 135 à travers l'institution de salaires minima interprofessionnels garantis fixés par décret présidentiel et de salaires catégoriels fixés par voie de conventions collectives qui déterminent les catégories professionnelles et les salaires minima correspondants par secteur d'activités à des niveaux supérieurs à ceux fixés par les textes réglementaires. Leur montant varie en fonction des tâches exercées par les travailleurs, leur niveau de recrutement et la compétitivité des secteurs économiques. Pour la fixation des salaires minima, le dialogue social s'exerce au sein du Conseil consultatif national du travail et de la sécurité sociale, ainsi que de la commission mixte paritaire, composée d'employeurs et de travailleurs. Dans la pratique, ce sont les salaires de base des conventions collectives ou des accords d'établissement qui sont appliqués dans presque tous les secteurs de la vie économique du fait de leur niveau plus élevé. Une réflexion est en cours en vue de couvrir à terme les travailleurs de l'économie informelle, qui sont actuellement exclus du système de salaires minima. Par ailleurs, l'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale est garantie par le Code du travail. Enfin, conscient de l'importance du pouvoir d'achat pour les travailleurs et de la nécessité pour eux de disposer d'un système de protection sociale efficace, le gouvernement a procédé à la baisse de la fiscalité sur les salaires en 2013 et a entamé un processus de revalorisation des petites pensions de retraite.
- 145.** Le membre gouvernemental du Soudan a déclaré que son gouvernement déploie des efforts louables pour appliquer les normes internationales du travail. Grâce à la collaboration des partenaires sociaux, un accord collectif fixant les salaires minima dans le secteur privé a été conclu en mars 2014 et restera en vigueur jusqu'en 2017.

-
146. La membre employeuse du Costa Rica a expliqué que, au Costa Rica, la formule d'ajustement des salaires minima a été établie en 2011 de manière tripartite. Il est tenu compte de l'inflation et de la productivité, ce qui permet d'assurer une croissance réelle du salaire minimum. Le taux de chômage et l'évolution du taux de change sont aussi pris en considération.
147. Le membre gouvernemental de la République islamique d'Iran a déclaré que, bien que son pays n'ait pas ratifié la convention n° 131, il s'efforce d'en appliquer les dispositions. Le salaire minimum national est ajusté chaque année en pleine consultation avec les partenaires sociaux, dans le cadre du Conseil suprême du travail. La législation prévoit la prise en compte du taux d'inflation et dispose que le salaire minimum doit être suffisant pour couvrir les frais de subsistance d'une famille, quelles que soient les capacités physiques et intellectuelles du travailleur et les caractéristiques de son travail. L'orateur a souligné l'importance de disposer d'une définition claire du salaire minimum et de tenir compte du paragraphe 1 de la recommandation n° 135, aux termes duquel «la fixation des salaires minima devrait constituer l'un des éléments de toute politique destinée à lutter contre la pauvreté et à satisfaire les besoins de tous les travailleurs et de leur famille». A cet égard, et pour des raisons opérationnelles, il est nécessaire de faire la lumière sur le concept de pauvreté.
148. Un observateur, s'exprimant au nom de la Confédération syndicale internationale (CSI), a indiqué que, suite aux luttes menées par le mouvement des travailleurs au Cambodge, un salaire minimum a été fixé pour le secteur de l'habillement. Cependant, le mécanisme de fixation du salaire minimum est fortement dominé par le gouvernement et les employeurs. Ce manque de transparence a conduit à l'organisation d'une grève nationale en décembre 2013 pour réclamer l'augmentation du salaire minimum. Cinq travailleurs ont été tués et 23 travailleurs et syndicalistes ont été arrêtés et font l'objet de poursuites. La mise en place d'un mécanisme approprié pour la fixation du salaire minimum, afin qu'il soit déterminé en conformité avec la convention n° 131, est particulièrement importante. Il est en outre essentiel que les travailleurs soient informés des taux de salaires minima pour assurer le respect de leurs droits.

Perspectives de ratification et statut de la convention n° 131

149. Les membres employeurs ont déclaré que les perspectives de ratification de la convention n° 131, telles qu'elles ressortent de l'étude d'ensemble, ne semblent pas très élevées. La commission d'experts a indiqué que de réelles perspectives de ratification existent dans 13 Etats Membres. Toutefois, la plupart des gouvernements qui ont répondu sur ce point ont indiqué qu'ils n'avaient pas encore examiné la possibilité de ratifier la convention, ou qu'ils n'envisageaient pas de la ratifier, partiellement en raison de divergences entre ses dispositions et la législation et la pratique nationales. En particulier, des Etats importants tels que l'Allemagne, le Bangladesh, la Chine, les Etats-Unis, l'Inde, l'Indonésie, la République islamique d'Iran, le Royaume-Uni, la Fédération de Russie et la Turquie ne semblent pas avoir l'intention de ratifier la convention. Il est également intéressant de relever que, dans certains pays, les organisations syndicales ne sont pas non plus en faveur de la ratification.
150. La commission d'experts s'est efforcée de dissiper les préoccupations exprimées par un certain nombre de gouvernements qui avaient fait état de difficultés au regard de dispositions spécifiques de la convention n° 131, tout particulièrement en ce qui concerne la possibilité de fixer les salaires minima par voie de négociation collective et les critères de fixation des salaires minima. Les membres employeurs ont cependant estimé qu'il existe d'importantes rigidités et autres difficultés d'application de la convention qui en empêchent la ratification, en particulier sur les points suivants.

151. L'objectif poursuivi par la convention n'est pas clair. S'il s'agit de la réduction de la pauvreté, comme le suggère la commission d'experts, cette question aurait dû être abordée de manière plus intégrée et non pas en traitant des salaires minima de manière isolée. L'article 1 de la convention n° 131 prévoit que toutes les exclusions du champ d'application de la convention doivent être signalées dans le premier rapport sur l'application de la convention, qui doit être soumis une année après la ratification, et il n'est pas possible d'introduire ultérieurement d'autres exceptions. L'article 2 dispose que les salaires minima doivent avoir force de loi et ne peuvent être abaissés. Par conséquent, les entreprises confrontées à des difficultés économiques ne peuvent conclure avec leurs salariés des accords en vue de la réduction temporaire du salaire minimum. De plus, les conventions collectives n'ayant pas force de loi ne sont pas éligibles comme méthode de fixation des salaires minima au regard de la convention. L'article 3 de la convention, qui traite des critères à prendre en considération pour la fixation des salaires minima, n'impose pas la prise en compte des besoins concurrentiels des entreprises. Les gouvernements sont libres d'accorder la priorité aux critères sociaux, ce qui risque d'avoir des effets néfastes sur l'existence d'entreprises durables. L'article 3 pourrait également être plus clair en ce qui concerne la mesure dans laquelle les suppléments de salaires octroyés par l'Etat, tels que les crédits d'impôts ou les allocations familiales, peuvent être pris en considération pour la détermination des besoins des travailleurs et, par conséquent, la fixation des salaires minima. Compte tenu des rigidités énumérées ci-dessus, les membres employeurs ont exprimé leur désaccord avec la commission d'experts qui considère que la convention n° 131 «demeure un instrument à jour et d'actualité, et que les Etats Membres qui ne sont pas parties à la convention devraient être fortement encouragés à la ratifier». Il conviendrait d'envisager la révision de la convention, et le mécanisme d'examen des normes pourrait être l'outil approprié à cette fin.

152. Les membres travailleurs ont estimé, tout comme la commission d'experts, que la convention n° 131 est l'une des conventions de l'OIT les plus souples quant aux modalités de sa mise en œuvre. Elle n'impose pas l'adoption d'un salaire minimum national et n'exige pas davantage qu'il soit fixé par voie législative. Le montant des salaires minima doit être fixé en tenant compte tant des besoins des travailleurs et de leur famille que des facteurs d'ordre économique. Ses dispositions peuvent donc être appliquées par des pays connaissant des niveaux de développement très différents. De nombreux Etats reconnaissent la pertinence de ses principes mais ne franchissent pas le pas de la ratification. Parmi les pays qui n'ont pas ratifié la convention se trouvent nombre de pays industrialisés parmi les plus riches, notamment la plupart des pays membres de l'Union européenne, et c'est là un très mauvais signal. Cependant, les raisons pour lesquelles des Etats s'abstiennent de ratifier la convention peuvent être diverses et nuancées et ne signifient pas nécessairement que la convention ne serait pas utile. Un des enseignements de l'étude d'ensemble est que des problèmes de compréhension des concepts de la convention n° 131 se trouvent posés et qu'une assistance plus approfondie est nécessaire pour permettre une bonne application de cet instrument souple et résolument moderne. Le BIT devrait mener les actions suivantes: 1) mettre en place un plan complet visant à la promotion de la ratification de la convention n° 131, sans négliger les liens existants avec d'autres instruments, tels que les conventions n^{os} 87 et 98, ainsi que de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947; 2) soutenir les gouvernements afin qu'ils puissent résoudre les questions juridiques susceptibles de se poser au moment d'envisager la mise en place d'une réglementation sur les salaires minima; 3) fournir des orientations grâce à des outils appropriés sur la fixation de salaires minima conformes aux exigences de la convention; 4) fournir des données comparatives exhaustives sur les tendances salariales et les législations relatives aux salaires minima; 5) fournir des orientations relatives aux meilleures pratiques en matière de mécanismes de fixation et d'application des salaires minima. Ils ont rappelé à cet égard que le Centre de formation de l'OIT à Turin détient une expertise précieuse dans ce domaine et qu'il conviendra d'y faire appel.

-
- 153.** Le membre travailleur du Maroc a appuyé la déclaration faite par les membres travailleurs au sujet des cinq types d'actions que le BIT devrait mener.
- 154.** Le membre gouvernemental de la Belgique a remercié la commission d'experts d'avoir apporté, dans l'étude d'ensemble, des réponses aux questions posées par son gouvernement dans le rapport qu'il a soumis en vue de la préparation de l'étude d'ensemble. Ces réponses vont permettre à la Belgique de réexaminer la possibilité de ratifier la convention n° 131.
- 155.** La membre gouvernementale de l'Allemagne a indiqué que, de l'avis du gouvernement allemand, les dispositions relatives au salaire minimum national, qui va être introduit dès le 1^{er} janvier 2015, sont conformes aux dispositions de la convention n° 131. En conséquence, le gouvernement va examiner la possibilité de ratifier la convention.
- 156.** Le membre travailleur de l'Allemagne a regretté que son pays n'ait pas encore ratifié la convention n° 131, tout en se félicitant de l'annonce faite par la membre gouvernementale de l'Allemagne à ce sujet. Il n'existe en effet pas d'obstacle juridique ou politique à la mise en œuvre de la convention en Allemagne. La Confédération allemande des syndicats (DGB) sera aux côtés du gouvernement pour surmonter les obstacles politiques et parlementaires en vue de sa ratification.
- 157.** La membre gouvernementale du Mozambique a fait savoir que son pays déploie des efforts en vue de la ratification de la convention n° 131 et souhaiterait bénéficier de l'assistance technique du Bureau en la matière.
- 158.** La membre gouvernementale de la Fédération de Russie a déclaré que son pays s'est fixé pour objectif de relever le salaire minimum au niveau du seuil de subsistance d'ici à 2018. L'étude d'ensemble est utile en ce qu'elle permet de préparer la ratification de la convention n° 131, en vue de laquelle la Fédération de Russie étudie actuellement l'adéquation de sa législation par rapport à la convention. L'oratrice a conclu en invitant le Bureau à fournir aux pays qui le souhaitent une assistance technique destinée à renforcer leur système de salaires minima.
- 159.** Le membre employeur du Danemark a rappelé que son pays n'a pas ratifié la convention n° 131. Il a relevé la possibilité de conflit entre l'article 2 de la convention n° 131 et le principe de la négociation collective. Par conséquent, la ratification de la convention est susceptible d'entraver les systèmes nationaux de négociation collective. L'orateur a exprimé son accord avec les remarques formulées par le gouvernement de Chypre à ce sujet, qui sont reflétées au paragraphe 375 de l'étude d'ensemble. Ceux pour qui la détermination des salaires présente un intérêt vital, à savoir les employeurs et les travailleurs, sont les mieux placés pour en fixer le montant.

Remarques finales

- 160.** Les membres employeurs ont déclaré que la discussion de la commission avait été utile et approfondie, en dépit du temps restreint qui était disponible pour une question aussi complexe. Cette discussion fournit une base très intéressante pour réfléchir sur les instruments existants et envisager d'autres instruments pour l'avenir. Il en ressort que les circonstances nationales doivent être prises en compte dans la fixation des salaires minima. De nombreux gouvernements ont mis en place des systèmes de salaires minima, dans des contextes nationaux très variés. Les membres employeurs se sont félicités d'entendre les explications des membres de la commission faisant état des difficultés et des tensions qui existent au sujet de la définition des critères de fixation des salaires minima et de la nécessité de tenir compte de la capacité financière des entreprises, de la productivité et de la compétitivité. Ces considérations sont importantes pour que la législation sur les salaires minima ne reste pas une simple proposition théorique.

161. En réponse aux remarques formulées par les membres travailleurs, les membres employeurs ont reconnu les efforts très sérieux, et parfois même les luttes, que les syndicats ont menés pour l'établissement de socles minima de droits sociaux dans les différents pays. Les opinions exprimées au cours de la discussion se rejoignent sur un grand nombre de points, y compris le fait que le processus de fixation des salaires minima doit être consultatif et inclusif et qu'un système crédible destiné à assurer le respect des dispositions pertinentes est nécessaire pour garantir la mise en œuvre de la convention. Des divergences de vues existent cependant sur deux points. Premièrement, la convention n° 131 traite du salaire minimum et non du concept de *living wage*. Dans certains pays, ces deux notions peuvent être étroitement liées, en particulier s'il n'existe pas de système fonctionnel de protection sociale. L'article 3 de la convention, relatif aux critères de fixation des salaires minima, fait directement référence tant aux besoins des travailleurs et de leur famille qu'aux «facteurs d'ordre économique, y compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi». L'équilibre entre ces considérations est important pour les membres employeurs et devrait occuper une place centrale dans les travaux futurs de l'OIT. Deuxièmement, de l'avis des membres employeurs, il n'est pas contraire à la convention d'instituer des salaires minima différenciés pour les jeunes travailleurs, les apprentis et les travailleurs en formation. A cet égard, il convient d'accorder une attention suffisante à l'article 3 b) de la convention car l'accès des jeunes au marché du travail constitue un objectif important. Lorsqu'elles se justifient au regard de la situation nationale, les mesures instituant des salaires minima différenciés sur la base de critères objectifs et vérifiables ne sont pas incompatibles avec la convention.

162. En conclusion, les membres employeurs se sont réjouis que cette question importante fasse l'objet de débats au sein de l'OIT. Il est important que le BIT, dans le cadre de programmes de renforcement des capacités, appuie les employeurs dans leurs efforts visant à offrir des emplois permettant de sortir la population de la pauvreté en assurant un salaire minimum.

163. Les membres travailleurs ont exprimé leur désaccord avec l'idée, formulée par les membres employeurs, selon laquelle il y a lieu de revoir la convention. Ils ont au contraire considéré, comme la commission d'experts, que les objectifs poursuivis par la convention n° 131 et la recommandation n° 135 restent tout aussi pertinents aujourd'hui qu'ils l'étaient lors de leur adoption en 1970, en dépit des changements et des développements majeurs qui ont affecté le monde du travail. Il y a soixante-dix ans, la Déclaration de Philadelphie proclamait que le travail n'est pas une marchandise. Le salaire n'est pas un simple prix d'équilibre entre l'offre et la demande. Il s'agit là non seulement d'une affirmation humaniste, mais aussi d'une réalité socio-économique fondamentale. Le problème essentiel, qui est souligné par de nombreux représentants syndicaux dont certains se sont exprimés au cours de la discussion, est que le salaire minimum applicable au niveau national ne suffit pas à faire face aux besoins des travailleurs et leur famille, et ce même lorsqu'ils travaillent à temps plein. Il y a lieu de reconnaître les nombreuses questions que posent la définition du salaire minimum et la nécessité de tenir compte du contexte économique et social de chaque pays, mais les membres travailleurs sont en profond désaccord avec la position exprimée par les membres employeurs au sujet des salaires minima pour les jeunes travailleurs et des contraintes exercées par le salaire minimum sur leurs possibilités d'emploi. Ces questions seront approfondies l'année prochaine, lors de la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs). En tout état de cause, il y a lieu de souligner la plus-value que représente l'implication étroite des partenaires sociaux dans ce domaine. Par ailleurs, l'étude d'ensemble et plusieurs interventions au cours de la discussion ont laissé entendre que certains pays hésitent à ratifier la convention, craignant que celle-ci interdise la fixation du salaire minimum par voie de convention collective. Cette interprétation paraît paradoxale dans les pays où la concertation sociale est menée d'une manière conforme à la lettre et à l'esprit des normes

de l'OIT, et une clarification sur ce point serait souhaitable. En conclusion, les membres travailleurs ont exprimé l'espoir que plusieurs pays ratifient prochainement la convention.

* * *

164. En réponse à la remarque formulée par le membre gouvernemental de l'Argentine faisant valoir que les informations incluses dans l'étude d'ensemble au sujet de la participation des partenaires sociaux au fonctionnement du système national de salaires minima n'étaient pas exactes, le président de la commission d'experts a précisé que le passage pertinent de l'étude d'ensemble mentionne le commentaire formulé à ce sujet par une organisation de travailleurs.

Résultat de la discussion de l'étude d'ensemble sur les systèmes de salaires minima par la Commission de l'application des normes

165. La commission a examiné le projet de résultat de sa discussion de l'étude d'ensemble sur les systèmes de salaires minima (document C.App./D.17). Les membres employeurs ont appuyé ce projet, attirant l'attention sur son paragraphe final, qui demande au Bureau de tenir compte de l'étude d'ensemble et du résultat de sa discussion par la commission dans la préparation du rapport en vue de la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs) qui se tiendra lors de la 104^e session (2015) de la Conférence, afin qu'il puisse nourrir l'élaboration du cadre fixant les priorités d'action future de l'OIT. Les membres travailleurs ont appuyé la déclaration des membres employeurs ainsi que la proposition d'approuver le projet examiné.
166. La commission a approuvé le résultat de sa discussion de l'étude d'ensemble sur les systèmes de salaires minima, dont la teneur est reproduite ci-après et qu'elle souhaite porter à l'attention de la Conférence en vue de la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs) qui se tiendra lors de sa 104^e session (2015).

Introduction

1. La Commission de l'application des normes se félicite de l'opportunité qui lui est offerte d'aborder, dans le cadre de l'examen de l'étude d'ensemble sur la convention (n° 131) et sur la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970, des questions qui revêtent une importance critique dans le monde du travail. Elle relève à cet égard que les informations détaillées contenues dans les rapports soumis par les gouvernements ainsi que dans les observations formulées par les organisations d'employeurs et de travailleurs n'ont pas pu être intégralement reflétées dans l'étude d'ensemble et espère que le Bureau mettra ces informations à la disposition des mandants sous une forme aisément accessible.

2. La commission note que, suite aux décisions prises par le Conseil d'administration du BIT, l'examen de l'étude d'ensemble intervient pour la première fois une année avant la discussion récurrente par la Conférence de l'objectif stratégique correspondant. Elle se félicite de cette innovation et espère vivement que ce décalage d'une année permettra la pleine prise en compte du résultat de ses travaux dans le cadre de la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs) qui aura lieu lors de la 104^e session (2015) de la Conférence.

3. Comme le souligne le préambule de la convention n° 131, la fixation de salaires minima vise à assurer une protection des salariés contre des salaires excessivement bas. Elle traduit le principe, consacré par la Déclaration de Philadelphie de 1944, selon lequel «le travail n'est pas une marchandise». La convention n° 131 dispose également que le prix de ce travail ne peut pas être déterminé en appliquant purement et simplement la loi de l'offre et de la demande et qu'un salaire minimum doit être assuré à ceux qui ont un emploi et ont besoin d'une telle protection.

4. La fixation de salaire minima permet aussi d'établir des règles du jeu égales pour tous les employeurs. La commission rappelle en outre que des systèmes appropriés de salaires minima complètent et renforcent les politiques sociales et de l'emploi. Plusieurs types de mesures permettent de s'attaquer aux inégalités de revenus et du marché du travail, notamment les politiques de promotion du travail décent et de réduction de l'emploi informel, qu'il est possible de conjuguer avec d'autres initiatives telles que les politiques salariales, y compris des systèmes de salaire minimum bien conçus et protégeant les salariés contre des rémunérations trop faibles. La commission souligne également que la protection des travailleurs par des salaires minima requiert avant tout qu'ils disposent d'un emploi, que des politiques économiques et sociales favorables à l'emploi, y compris des investissements publics et privés, sont nécessaires, et que la promotion d'entreprises durables est essentielle à cette fin.

5. La commission a également étudié le rôle joué par les politiques de salaires minima dans un contexte de crise économique ou lorsque des politiques d'assainissement budgétaire sont menées en vue de réduire l'endettement public excessif. Elle rappelle que le Pacte mondial pour l'emploi, adopté en 2009 par la Conférence, préconise un ensemble de mesures pour répondre à la crise financière et économique internationale qui sévit dans certains pays depuis 2008. Ces mesures, dans le cadre d'une approche fondée sur des réformes structurelles, couvrent un grand nombre de domaines, y compris par exemple la priorité à accorder à la protection et à la croissance de l'emploi par le biais d'entreprises durables, ainsi que l'ajustement régulier des salaires minima afin d'éviter la spirale déflationniste des salaires. A cet égard, le Pacte mondial pour l'emploi se réfère expressément à la convention n° 131. La Déclaration d'Oslo, adoptée à l'issue de la neuvième Réunion régionale européenne de l'OIT en 2013 et qui complète au niveau régional le Pacte mondial pour l'emploi, énumère également un ensemble de mesures que l'OIT devrait prendre pour aider les mandants à faire face aux crises économique et sociale. Cela comprend la promotion des politiques qui encouragent le travail décent et la création d'emplois par les moyens suivants: des politiques macroéconomiques favorisant l'emploi et l'investissement dans l'économie réelle; un environnement favorable aux entreprises; des stratégies appropriées pour stimuler la compétitivité et le développement durable tout en respectant les principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que des stratégies qui améliorent la qualité de l'emploi et comblent l'écart salarial entre hommes et femmes.

***Les principes essentiels de la convention n° 131
et de la recommandation n° 135***

6. La convention n° 131 et la recommandation n° 135 établissent un certain nombre de principes essentiels tout en offrant une souplesse aux Etats Membres pour leur mise en œuvre.

7. Le premier de ces principes est la pleine consultation et, dans la mesure du possible, la participation directe, et sur un pied d'égalité, des partenaires sociaux à tous les stades de l'élaboration et du fonctionnement des systèmes de salaires minima. Pour être efficaces, ces consultations doivent être menées dans le cadre d'un dialogue social ouvert, intervenir avant la prise de décisions par les autorités publiques et il convient que les organisations d'employeurs et de travailleurs disposent au préalable des informations pertinentes leur permettant de formuler leurs avis.

8. Deuxièmement, les systèmes nationaux de salaires minima doivent couvrir «tous les groupes de salariés dont les conditions d'emploi sont telles qu'il serait approprié d'assurer leur protection». Si la détermination des groupes de salariés protégés relève des autorités nationales compétentes, en accord avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées ou du moins après les avoir pleinement consultées, les exclusions devraient être maintenues à un minimum, comme le préconise la recommandation n° 135, s'agissant en particulier des catégories de travailleurs vulnérables comme les travailleurs domestiques. En outre, selon l'article 1, paragraphe 3, de la convention n° 131, des exclusions ne peuvent être formulées que dans le premier rapport au titre de l'article 22 – et au moment de sa soumission – et pas ultérieurement.

9. Troisièmement, le respect du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, consacré par le Préambule de la Constitution de l'OIT, doit s'imposer lors de la détermination de la portée des systèmes de salaires minima, en particulier lorsque des salaires minima différenciés sont fixés par secteur d'activités ou par catégorie professionnelle. A cette fin, l'évaluation objective des emplois est essentielle pour éviter toute discrimination indirecte

à l'encontre des femmes en raison de leur surreprésentation dans certaines catégories d'emplois. Il importe également d'éviter les discriminations en matière salariale à l'encontre des travailleurs migrants et des travailleurs handicapés.

10. Il existe un lien entre la mise en œuvre du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et les dispositions adoptées dans un certain nombre d'Etats Membres, où des salaires minima réduits sont applicables pour les jeunes travailleurs en deçà d'un certain âge afin de faciliter leur entrée sur le marché du travail. Dans d'autres pays, de telles différenciations ont été supprimées ou ont vu leur portée limitée dans le cadre de la politique de lutte contre les discriminations fondées sur l'âge. A cet égard, la commission considère qu'il est essentiel d'éviter les différenciations salariales qui ne sont pas fondées sur des raisons valables et objectives, telles que les objectifs en matière d'éducation, l'expérience professionnelle ou les qualifications. Les mêmes considérations s'imposent lorsque des salaires minima différenciés sont en vigueur pour les apprentis et les travailleurs en formation.

11. Quatrièmement, la convention n° 131 dispose que les éléments à prendre en considération, lors de la fixation et de l'ajustement périodique des niveaux de salaires minima, doivent comprendre, d'une part, les besoins des travailleurs et de leur famille et, d'autre part, les facteurs d'ordre économique. Le maintien d'un équilibre approprié entre ces deux ensembles de considérations est crucial pour assurer le fonctionnement d'un système de salaires minima adapté au contexte national, assurant à la fois une protection effective des travailleurs et le développement d'entreprises durables ainsi que la bonne application dans la pratique. Les critères précis mentionnés dans la convention, tels que le coût de la vie ou la productivité, revêtent une grande importance à cet égard, mais n'ont pas un caractère exhaustif.

12. Cinquièmement, la convention n° 131 requiert l'adoption de mesures appropriées pour assurer l'application effective des dispositions relatives aux salaires minima, et la recommandation n° 135 énumère un éventail de mesures complémentaires à cette fin. Ces mesures comprennent des services d'inspection du travail disposant des capacités et des pouvoirs suffisants pour exercer leurs fonctions – comme le prévoit la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 –, des dispositions permettant aux travailleurs de recouvrer les montants qui leur sont dus tout en étant protégés contre les représailles, et des sanctions adéquates en cas d'infraction aux dispositions pertinentes. Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont également un rôle important à jouer dans ce domaine. Des mesures incitatives visant à encourager le respect des salaires minima peuvent aussi contribuer à ces efforts tout en réduisant le risque de développement de l'économie informelle.

La souplesse des instruments examinés

13. Loin de chercher à imposer un modèle unique à l'ensemble des Etats Membres de l'OIT, la convention n° 131 repose sur l'idée selon laquelle des systèmes de salaires minima effectifs et durables doivent refléter les circonstances propres aux différents Etats et correspondre à leur niveau de développement économique et social. C'est pour cette raison qu'elle offre aux Etats Membres une certaine souplesse dans la mise en œuvre des principes qu'elle établit. Ainsi, elle ne définit pas son champ d'application de manière précise, mais laisse la décision sur ce point aux autorités nationales, dans le cadre d'un dialogue avec les partenaires sociaux. La convention ne contient pas de prescriptions quant aux méthodes de fixation des salaires minima, lesquels peuvent être établis par voie législative, par décision d'une autorité publique après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs ou de manière tripartite, ou encore par voie de conventions collectives à condition qu'elles aient force de loi. Elle n'exige pas non plus la fixation d'un salaire minimum national ou, au contraire, de salaires minima différenciés par région, secteur d'activités ou catégorie professionnelle. La convention n° 131 ne contient pas une liste exhaustive des critères dont il doit être tenu compte pour la fixation des taux de salaires minima et n'établit pas de formule universelle pour l'ajustement périodique de ces taux.

Contribution à la préparation de la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs)

14. Le Suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008 prévoit l'organisation de discussions récurrentes en vue de mieux comprendre la situation et les besoins des divers Etats Membres et d'y répondre de manière plus efficace en utilisant l'ensemble des moyens d'action à la disposition de l'Organisation,

y compris l'action normative, la coopération technique et les capacités techniques et de recherche du Bureau.

15. Un certain nombre d'enseignements peuvent être tirés à cet égard de l'étude d'ensemble sur les systèmes de salaires minima et de son examen par la commission.

Les besoins des Etats Membres

16. L'étude d'ensemble a montré que les systèmes de salaires minima qui existent dans les Etats Membres de l'OIT sont variés et que de nombreuses approches sont possibles. Afin de mettre en place des systèmes de salaires minima opérationnels et adaptés aux circonstances nationales particulières, les gouvernements, ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs, ont besoin de connaître de manière approfondie les différents aspects de ces systèmes. Cela comprend les mécanismes institutionnels de fixation des salaires minima, les variations possibles entre un système fondé sur un salaire minimum national et des salaires minima différenciés par région, secteur d'activités ou catégorie professionnelle, les types de facteurs à prendre en considération pour la fixation des taux de salaires minima et leur pondération, les procédures d'ajustement des salaires minima, ainsi que les mesures les plus appropriées pour assurer l'application effective des dispositions pertinentes. L'étude d'ensemble et les travaux de la commission ont aussi mis en évidence que certaines dispositions de la convention n° 131 et de la recommandation n° 135 appellent une analyse plus approfondie afin que leur objectif, leur portée et leur application soient clairement compris de tous.

17. Les mandants ont également besoin de disposer de données statistiques fiables et de capacités d'analyse leur permettant de prendre des décisions fondées sur des données empiriques et d'évaluer ensuite l'impact des différents ajustements des salaires minima. Dans cette perspective, l'accès à des données sur les distributions salariales et les tendances dans ce domaine est indispensable. Des connaissances sur les systèmes de salaires minima et leurs effets dans d'autres Etats Membres apparaissent également importantes. En outre, les mandants ont besoin de disposer d'études sur les effets de la politique de salaires minima sur des variables telles que l'emploi, les inégalités de revenus ou la pauvreté, ainsi que sur l'articulation entre cette politique avec d'autres politiques et instruments.

Les moyens d'action de l'OIT

1) Action normative

18. La commission considère que les principes établis par la convention n° 131 et la recommandation n° 135 restent pertinents. La convention n° 131 est actuellement ratifiée par 52 Etats Membres, et la dernière ratification, par le Maroc, a été enregistrée en 2013. Treize Etats Membres ont fait état de perspectives réelles de ratification dans les rapports qu'ils ont soumis en vue de la préparation de l'étude d'ensemble. La commission se félicite par ailleurs que les représentants gouvernementaux de quatre autres Etats (l'Allemagne, la Belgique, le Mozambique et la Fédération de Russie) ont annoncé lors de la discussion qu'ils allaient examiner la possibilité de ratifier la convention. Certains pays envisagent de ratifier la convention. Un certain nombre de pays ont indiqué qu'ils n'envisagent pas de la ratifier, en partie en raison de divergences précises entre la convention et leurs législations et pratiques nationales. D'un autre côté, l'étude d'ensemble a montré que de nombreux Etats Membres qui restent liés par l'une des conventions plus anciennes sur la fixation des salaires minima ou qui n'ont ratifié aucun instrument à ce sujet respectent néanmoins les principes fondamentaux sur lesquels repose la convention n° 131. La commission rappelle également que la convention contient certaines clauses de souplesse permettant l'élaboration de systèmes de salaires minima adaptés aux circonstances propres aux différents pays. Toutefois, la diffusion d'informations au sujet de la portée précise de certaines de ses dispositions apparaît nécessaire.

19. La commission invite les Etats qui examinent la possibilité de ratifier la convention n° 131 à solliciter si nécessaire l'assistance technique du Bureau.

2) Coopération et assistance techniques

20. De nombreux gouvernements, ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs, ont formulé des demandes d'assistance technique ou de services consultatifs du Bureau dans les rapports qu'ils ont soumis en vue de l'étude d'ensemble ou lors de l'examen de cette étude par la commission. Ces demandes portent notamment sur la réalisation

d'enquêtes ou d'études en vue de l'ajustement des salaires minima, le renforcement des capacités des mandants qui participent au fonctionnement de ces systèmes, ou encore la diffusion de bonnes pratiques dans ce domaine. La commission espère que le Bureau disposera de la capacité requise pour donner suite à ces demandes, afin de faciliter la mise en place ou l'amélioration des systèmes de salaires minima au niveau national.

21. Le renforcement des capacités des mandants devrait porter notamment sur les différentes approches pour la fixation des salaires minima; la manière d'assurer le respect du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale; les différents indicateurs économiques et sociaux qui peuvent servir de critères pour la fixation et l'ajustement des salaires minima; et les mesures visant à assurer le respect effectif des taux de salaires minima. L'échange de bonnes pratiques entre Etats Membres devrait aussi être encouragé. La commission invite en outre le Bureau à développer des outils, tels que des guides pratiques ou des manuels de formation, permettant de mieux appréhender les exigences de la convention n° 131 et de faciliter la mise en œuvre de ses dispositions.

3) *Capacité technique et de recherche du Bureau*

22. La commission estime important que le Bureau poursuive et développe ses travaux de recherche dans le domaine de la politique des salaires, en ce qui concerne notamment l'effet des salaires minima, en fonction de leur niveau, sur les revenus et l'emploi, en particulier ceux des travailleurs vulnérables tels que les jeunes travailleurs et les travailleurs domestiques; l'articulation entre la fixation des salaires minima et la protection sociale; les interactions entre les salaires minima et la négociation collective; ainsi que les effets des différentes politiques visant à assurer le respect des dispositions relatives aux salaires minima.

* * *

23. La commission demande au Bureau de tenir compte de l'étude d'ensemble concernant les systèmes de salaires minima et du résultat de la discussion de cette étude d'ensemble, tel qu'il est reflété ci-dessus, dans la préparation du rapport en vue de la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs) qui se tiendra lors de la 104^e session (2015) de la Conférence, afin qu'il puisse nourrir l'élaboration du cadre fixant les priorités d'action future de l'OIT.

D. Exécution d'obligations spécifiques

167. La présidente a expliqué les méthodes de travail de la commission pour la discussion des cas de manquements graves des Etats Membres à leurs obligations de faire rapport et à leurs autres obligations liées aux normes.

168. Les membres employeurs ont relevé une amélioration globale en termes de respect des obligations en matière de rapports, avec une augmentation d'environ 6 pour cent par rapport à l'année précédente. Des efforts ont notamment été fournis par huit pays ayant rencontré des difficultés persistantes les années précédentes: la Grenade, l'Irlande, Kiribati, le Kirghizistan, la Libye, Sao Tomé-et-Principe, les Seychelles et la Sierra Leone. Ils se sont à présent acquittés de leurs obligations constitutionnelles au titre des conventions ratifiées. En dépit des progrès accomplis, la situation concernant les rapports demeure insatisfaisante puisque plus d'un quart de l'ensemble des rapports dus sur l'application des conventions ratifiées n'a pas été reçu à temps pour la réunion de la commission d'experts. Il est donc nécessaire de prendre des mesures supplémentaires pour traiter les causes du problème. Les pays ayant ratifié des conventions ne doivent pas se contenter de se reposer sur l'offre d'assistance technique mais prendre leurs responsabilités et établir les rapports avec sérieux. Avant même la ratification d'une convention de l'OIT, les pays doivent évaluer leurs capacités à exécuter leur obligation de faire rapport et, si nécessaire, les renforcer. Plus généralement, il est nécessaire de consolider et de simplifier les conventions de l'OIT, et donc de centrer les rapports sur l'essentiel. Le travail

d'identification des moyens pour y parvenir relève du mécanisme d'examen des normes. Il est à espérer qu'il sera bientôt opérationnel.

- 169.** Les membres travailleurs ont souligné que certains pays ont fait des efforts, mais ils ont rappelé qu'un système de contrôle performant implique l'accomplissement par les Etats de leurs obligations. La question de la soumission des instruments aux autorités compétentes prend ainsi toute sa place dans ce dispositif. Sans soumission, les autorités compétentes ne peuvent pas avoir connaissance des textes ni des actions de l'OIT. S'agissant des manquements à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts, il est important que celle-ci puisse analyser les rapports des gouvernements. Il faut insister pour que, d'année en année, la liste des cas de manquements aux obligations liées aux normes soit de plus en plus réduite.
- 170.** Pour l'examen des cas individuels concernant l'exécution par les Etats de leurs obligations au titre des normes internationales du travail ou relatives à celles-ci, la commission a mis en œuvre les mêmes méthodes de travail et critères que l'année précédente.
- 171.** En appliquant ces méthodes, la commission a décidé d'inviter tous les gouvernements concernés par les commentaires figurant aux paragraphes 44 (manquement à l'envoi de rapports depuis deux ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées), 50 (manquement à l'envoi de premiers rapports sur l'application de conventions ratifiées), 53 (manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts), 106 (défaut de soumission des instruments aux autorités compétentes) et 113 (manquement à l'envoi de rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations) du rapport de la commission d'experts à fournir des informations à la commission au cours de la séance consacrée à l'examen de ces cas.

Soumission des conventions, protocoles et recommandations aux autorités compétentes

- 172.** Dans le cadre de son mandat, la commission a examiné les mesures prises en vertu de l'article 19, paragraphes 5 à 7, de la Constitution de l'OIT. Ces dispositions prévoient que les Etats Membres soumettent, dans le délai d'un an ou, par suite de circonstances exceptionnelles, de dix-huit mois, à partir de la clôture de la session de la Conférence, les instruments adoptés au cours de cette session à l'autorité ou aux autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, en vue de la transformer en loi ou de prendre des mesures d'un autre ordre, et informent le Directeur général du BIT des mesures prises à cet effet en lui communiquant tous renseignements sur l'autorité ou les autorités considérées comme compétentes.
- 173.** La commission a noté dans le rapport de la commission d'experts (paragr. 104) que des efforts considérables ont été faits pour remplir l'obligation de soumission des instruments dans les pays suivants: Botswana, Géorgie, Pérou et Ukraine.

Défaut de soumission

- 174.** La commission a noté que, afin de faciliter son travail, le rapport de la commission d'experts fait mention uniquement des gouvernements qui n'ont fourni aucune information sur la soumission aux autorités compétentes pour les instruments adoptés par la Conférence au cours d'au moins sept sessions (de la 92^e session en juin 2004 jusqu'à la 101^e session en juin 2012 puisque la Conférence n'a pas adopté de convention ni de recommandation à ses 93^e (2005), 97^e (2008) et 98^e (2009) sessions). Cette période est

considérée comme suffisamment longue pour inviter les gouvernements à la séance spéciale de la commission afin de fournir des explications sur les délais dans la soumission.

175. La commission a noté les excuses exprimées par plusieurs délégations concernant le retard à fournir des informations complètes sur la soumission aux parlements des instruments adoptés par la Conférence. Certains gouvernements ont demandé l'assistance du BIT pour clarifier la marche à suivre et compléter la procédure de soumission aux parlements nationaux, en consultation avec les partenaires sociaux.
176. La commission s'est déclarée très préoccupée par le non-respect de l'obligation de soumettre les conventions, recommandations et protocoles aux parlements nationaux. Elle a également rappelé que le Bureau peut fournir une assistance technique pour contribuer au respect de cette obligation constitutionnelle.
177. La commission a relevé que les 38 pays qui sont toujours concernés par ce grave manquement à soumettre aux autorités compétentes les instruments adoptés par la Conférence sont: **Angola, Bahreïn, Belize, Brésil, Comores, Côte d'Ivoire, Djibouti, Dominique, El Salvador, Fidji, Guinée, Guinée équatoriale, Haïti, Iles Salomon, Iraq, Jamaïque, Jordanie, Kazakhstan, Kirghizistan, Koweït, Libye, Mali, Mauritanie, Mozambique, Ouganda, Pakistan, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République démocratique du Congo, Rwanda, Sainte-Lucie, Sao Tomé-et-Principe, Sierra Leone, Somalie, Soudan, Suriname, République arabe syrienne, Tadjikistan et Vanuatu.** La commission a exprimé l'espoir que les gouvernements et les partenaires sociaux concernés prendront les mesures nécessaires de manière à se mettre à jour et éviter d'être invités à fournir des informations à la prochaine session de la commission.

Envoi des rapports sur les conventions ratifiées

178. La commission a noté que, à la date de la réunion de la commission d'experts de 2013, la proportion de rapports reçus s'élevait à 72,5 pour cent (67,8 pour cent pour la session de 2012). Depuis lors, d'autres rapports ont été reçus, portant le chiffre à 80,6 pour cent (comparé à 78,9 pour cent en juin 2013 et à 77,4 pour cent en juin 2012).

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

179. La commission a noté avec regret qu'aucun rapport sur les conventions ratifiées n'a été fourni depuis deux ans ou plus par les Etats suivants: **Burundi, Comores, Gambie, Guinée équatoriale, Saint-Marin, Somalie, Tadjikistan et Vanuatu.**
180. La commission a également noté avec regret que les premiers rapports dus sur les conventions ratifiées n'avaient pas été fournis par les Etats suivants:

Etats	Conventions n ^{os}
Afghanistan	– depuis 2012: conventions n ^{os} 138, 144, 159, 182
Guinée équatoriale	– depuis 1998: conventions n ^{os} 68, 92
Sao Tomé-et-Principe	– depuis 2007: convention n ^o 184
Vanuatu	– depuis 2008: conventions n ^{os} 87, 98, 100, 111, 182 – depuis 2010: convention n ^o 185

-
- 181.** La commission souligne l'importance toute particulière des premiers rapports sur la base desquels la commission d'experts établit sa première évaluation de l'application des conventions ratifiées.
- 182.** Dans le rapport de cette année, la commission d'experts a noté que **69** gouvernements n'avaient pas communiqué de réponse aux observations et demandes directes sur les conventions pour lesquelles des rapports étaient demandés pour examen cette année, soit un total de **476** cas (comparé à 387 cas en décembre 2012). La commission a été informée que, depuis la réunion de la commission d'experts, 12 des gouvernements intéressés ont envoyé des réponses, lesquelles seront examinées par la commission d'experts à sa prochaine session.
- 183.** La commission a noté avec regret qu'aucune information n'a encore été reçue en ce qui concerne la plupart ou l'ensemble des observations et des demandes directes de la commission d'experts pour lesquelles une réponse était demandée pour la période se terminant en 2013 de la part des pays suivants: **Burundi, Cambodge, Comores, Croatie, Dominique, El Salvador, Gambie, Ghana, Guinée, Guinée équatoriale, Guyana, Haïti, Malaisie** (Malaisie péninsulaire, Malaisie Sarawak), **Malte, Mauritanie, Rwanda, Saint-Marin, Sierra Leone, République arabe syrienne, Tadjikistan, Timor-Leste, Turkménistan** et **Vanuatu**.
- 184.** La commission a pris note des explications données par les gouvernements des pays suivants sur les difficultés rencontrées dans l'exécution de leurs obligations: **Afghanistan, Angola, Erythrée, Guyana, Koweït, Libye, Mauritanie, Papouasie-Nouvelle-Guinée** et **Soudan**.

Envoi des rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations

- 185.** La commission a noté que **217** des **385** rapports demandés au titre de l'article 19 concernant la convention (n° 131) et la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970, avaient été reçus à la date de la réunion de la commission d'experts, soit **56,4** pour cent des rapports demandés. Depuis lors, d'autres rapports ont été reçus, portant le chiffre à **56,8** pour cent des rapports demandés.
- 186.** La commission a noté avec regret que, au cours des cinq dernières années, aucun des rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations, demandés au titre de l'article 19 de la Constitution, n'avait été fourni par les pays suivants: **Guinée, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Iles Marshall, Iles Salomon, Libye, République démocratique du Congo, Saint-Kitts-et-Nevis, Sao Tomé-et-Principe, Sierra Leone, Somalie, Tuvalu** et **Vanuatu**.

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

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

Application des conventions ratifiées

- 188.** La commission a noté avec un intérêt particulier les mesures prises par un certain nombre de gouvernements pour assurer l'application des conventions ratifiées. La commission d'experts a pu faire état, au paragraphe 74 de son rapport, de nouveaux cas dans lesquels les gouvernements ont apporté des changements à leur législation et à leur pratique, à la suite des commentaires qu'elle a formulés sur le degré de conformité des législations ou pratiques nationales avec les dispositions d'une convention ratifiée. Ces cas sont au nombre de 32 et concernent 25 pays. Dans 2 946 cas, la commission a été amenée à exprimer sa satisfaction au sujet des progrès accomplis, et cela depuis 1964, date à laquelle la commission d'experts a entrepris de dresser la liste de ces cas dans son rapport. Ces résultats sont une preuve tangible de l'efficacité du système de contrôle.
- 189.** Cette année, la commission d'experts a relevé avec intérêt, au paragraphe 77 de son rapport, différentes mesures prises à la suite de ses commentaires pour assurer une meilleure application des conventions ratifiées. Les 157 cas dans lesquels des mesures de ce genre ont été prises concernent 95 pays.
- 190.** Au cours de la présente session, la Commission de la Conférence a été informée d'un certain nombre d'autres cas dans lesquels des mesures ont été prises récemment ou étaient sur le point d'être adoptées par les gouvernements en vue d'assurer la mise en œuvre des conventions ratifiées. Bien qu'il appartienne en premier lieu à la commission d'experts d'examiner ces mesures, la Commission de la Conférence s'est félicitée de ces nouvelles marques d'efforts des gouvernements pour remplir leurs obligations internationales et donner suite aux commentaires formulés par les organes de contrôle.

Indications spécifiques

- 191.** Les membres gouvernementaux de l'**Afghanistan**, de l'**Angola**, de **Bahreïn**, du **Brésil**, du **Cambodge**, des **Comores**, de **Guyana**, de la **Jordanie**, du **Kazakhstan**, du **Koweït**, de la **Libye**, de la **Mauritanie**, de la **Papouasie-Nouvelle-Guinée**, du **Soudan** et du **Suriname** se sont engagés à remplir leurs obligations de soumettre des rapports dès que possible.

Cas spécial

- 192.** La commission a considéré qu'il y avait lieu d'attirer l'attention de la Conférence sur les discussions qu'elle a tenues au sujet du cas mentionné dans les paragraphes suivants, et dont le compte rendu complet figure dans la deuxième partie du présent rapport.
- 193.** En ce qui concerne l'application de la **convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, par le Bélarus**, la commission a pris note des informations écrites et verbales communiquées par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi.
- 194.** La commission a pris note des commentaires de la commission d'experts et du rapport, transmis au Conseil d'administration en mars 2014, de la mission de contacts directs qui s'est rendue dans le pays en janvier 2014 en vue d'obtenir un panorama complet de la situation des droits syndicaux dans le pays et d'aider le gouvernement à mettre en œuvre, rapidement et efficacement, toutes les recommandations en suspens qui ont été formulées par la commission d'enquête.
- 195.** La commission a noté que, à la lumière des conclusions et des propositions concrètes formulées par la mission de contacts directs, le gouvernement a accepté l'assistance

technique du BIT pour réaliser une série d'activités destinées à améliorer le dialogue social et la coopération entre les mandants tripartites à tous les niveaux, ainsi qu'à renforcer la connaissance et la prise de conscience des droits afférents à la liberté syndicale. La commission a pris note de la déclaration du gouvernement suivant laquelle ces activités contribueront à la mise en œuvre effective des recommandations de la commission d'enquête. Le gouvernement considère en particulier qu'un séminaire destiné au Conseil tripartite pour l'amélioration de la législation sociale et du travail améliorerait son efficacité et contribuerait ainsi à répondre aux recommandations n^{os} 5 et 7, qu'une formation pour les juges, les procureurs et les juristes contribuerait à la mise en œuvre des recommandations n^{os} 4 et 8, et qu'une activité sur le thème de la négociation collective permettrait d'élaborer une série de principes directeurs pour la négociation collective, faisant en sorte que le pluralisme syndical soit respecté dans la pratique, répondant ainsi aux recommandations n^{os} 6 et 12.

196. Notant l'importance que le gouvernement dit attacher au dialogue social et à la coopération avec l'OIT, la commission a formulé l'espoir que ces activités seront suivies de résultats concrets. Elle espère en particulier que le conseil tripartite se transformera en un forum dans lequel pourront être trouvées des solutions à l'échelon national, notamment en ce qui concerne les cas de discrimination antisyndicale et les questions se rapportant à l'enregistrement des syndicats. Elle compte que des modifications seront apportées au décret présidentiel n^o 2 traitant de l'enregistrement des syndicats, au décret n^o 24 concernant l'utilisation des libéralités reçues de l'étranger, à la loi sur les activités de masse et au Code du travail, conformément aux dispositions de la convention. La commission a invité le gouvernement à poursuivre ses contacts avec le BIT, à intensifier sa coopération avec tous les partenaires sociaux du pays et à redoubler d'efforts en vue d'une mise en œuvre rapide et effective des recommandations en suspens de la commission d'enquête.

197. La commission a invité le gouvernement à communiquer à la commission d'experts, en vue de sa réunion de cette année, des informations détaillées sur les résultats des activités précitées et toutes autres mesures prises afin de mettre en œuvre les recommandations en suspens des organes de contrôle de l'OIT, et elle veut croire qu'elle sera en mesure de noter, à sa prochaine session, des progrès significatifs dans toutes les matières en suspens.

Participation aux travaux de la commission

198. La commission tient à exprimer sa gratitude aux 52 gouvernements qui ont collaboré avec elle en lui fournissant des informations sur la situation dans leur pays et en participant aux discussions des cas individuels.

199. La commission a cependant regretté que, en dépit des invitations qui leur ont été adressées, les gouvernements des Etats suivants n'aient pas pris part aux discussions concernant leur pays au sujet de l'exécution de leurs obligations constitutionnelles de faire rapport: **Burundi, Côte d'Ivoire, Croatie, Djibouti, El Salvador, Fidji, Guinée, Haïti, Iraq, Jamaïque, Kirghizistan, Malaisie** (Malaisie péninsulaire, Malaisie Sarawak), **Mali, Malte, Mozambique, Ouganda, Pakistan, République démocratique du Congo, Rwanda, Saint-Marin, Sierra Leone, Somalie, République arabe syrienne et Turkménistan.** Elle a décidé de mentionner ces pays aux paragraphes appropriés du présent rapport et d'en informer les gouvernements conformément à la pratique habituelle.

200. La commission a noté avec regret que les gouvernements des pays qui n'étaient pas représentés à la Conférence, à savoir: **Belize, Dominique, Gambie, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Iles Marshall, Iles Salomon, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Sao Tomé-et-Principe, Tadjikistan, Timor-Leste, Tuvalu et Vanuatu** n'ont pas été en

mesure de participer à l'examen des cas les concernant. Elle a décidé de mentionner ces pays aux paragraphes appropriés du présent rapport et d'en informer les gouvernements conformément à la pratique habituelle.

E. Discussion sur les 19 cas individuels restants

- 201.** Les membres travailleurs ont déclaré qu'ils sont confrontés à une situation dans laquelle la négociation de conclusions consensuelles n'est plus possible et ont souligné que les membres employeurs sont venus avec des demandes qui ne font pas partie des méthodes de travail de la commission. Les membres travailleurs ont demandé aux membres employeurs de s'expliquer sur les raisons pour lesquelles des éléments non consensuels devraient être introduits dans les conclusions de la commission.
- 202.** Les membres employeurs ont souhaité clarifier leur position sur la question. Ils restent prêts à négocier les conclusions des cas examinés par la commission. De leur point de vue, ce sont les membres travailleurs qui ont refusé de négocier les conclusions de 19 cas en raison d'un désaccord entre les parties concernant une question juridique soulevée dans trois cas. Ils considèrent donc qu'il revient aux membres travailleurs d'expliquer pourquoi ils ont décidé de refuser de négocier les conclusions de 19 cas en raison de difficultés qui en concernent trois.
- 203.** Les membres travailleurs ont précisé qu'ils ne refusent pas de négocier les 19 cas qui ont été discutés, mais ont souligné qu'ils se trouvent dans l'impossibilité de négocier des conclusions consensuelles. Il est inapproprié d'introduire des éléments de divergences dans les conclusions dans la mesure où celles-ci doivent donner aux gouvernements des orientations claires afin d'adapter et d'améliorer leurs pratiques. Il n'existe des divergences de vues entre les membres travailleurs et les membres employeurs que sur trois cas, mais cela remet en question tout le mécanisme qui fonctionne depuis les années quatre-vingt. Aujourd'hui, cela concerne trois cas mais, demain, peut-être quatre, cinq ou six, selon le nombre de cas relatifs à la convention n° 87 qu'il y aura à discuter. Les membres travailleurs ont donc demandé aux membres employeurs d'expliquer les raisons pour lesquelles ils veulent inclure dans les conclusions des éléments non consensuels.
- 204.** Les membres employeurs ont souligné qu'au paragraphe 91 de son rapport général la commission d'experts a pris note des arguments présentés par les deux parties sur la question de savoir si le droit de grève est inclus dans la convention n° 87 et a observé que les opinions des deux groupes restent diamétralement opposées. La commission d'experts a donc reconnu cette divergence de vues dans son rapport. Les membres employeurs sont prêts à négocier des conclusions sur les trois cas impliquant la question du droit de grève, à condition que leurs vues sur la question soient reflétées dans ces conclusions en incluant la phrase sur laquelle les partenaires sociaux se sont mis d'accord en 2013 et qui a été adoptée par la commission. Cette phrase a été une solution de compromis lors de la Conférence de 2013. La question n'étant toujours pas résolue, les membres employeurs ont demandé à ce que cette même phrase soit incluse dans les conclusions afin de refléter leur position. Il est regrettable que les membres travailleurs refusent une telle inclusion et toute négociation des conclusions sur ces trois cas. Il est profondément regrettable que, parce que les membres employeurs demandent que cette divergence d'opinions soit reflétée, les membres travailleurs ont pris la décision de ne négocier aucune des conclusions sur les 19 cas restants. Ils demandent donc aux membres travailleurs d'expliquer pourquoi ils ont refusé de négocier 16 conclusions, même en l'absence de divergence de vues sur la supervision d'une variété de conventions. Ils souhaitent toujours négocier des conclusions pour tous les autres cas et demandent pourquoi un désaccord sur trois cas résulte en un refus de négocier sur 19 cas.

-
- 205.** Les membres travailleurs ont confirmé leur disponibilité à fournir les explications nécessaires. Ils ont souligné que la situation à laquelle la commission est confrontée n'est pas de leur fait. Ils sont disposés, conformément à ce qui a été convenu dans le cadre de l'accord au sein du Conseil d'administration, lors de sa 320^e session en mars 2014, à participer aux travaux de la commission de manière constructive. S'agissant de la référence faite par les membres employeurs au mandat de la commission d'experts, il y a lieu de rappeler que le Conseil d'administration a unanimement accepté la formulation de son mandat par la commission d'experts et qu'il ne s'agit pas ici de remettre en question ce mandat. L'opinion divergente des membres employeurs concernant le droit de grève est bien connue, mais ce n'est pas un problème à régler dans le cadre de la commission mais dans d'autres lieux, en d'autres temps et selon d'autres procédures. Après une trentaine d'années d'adoption de conclusions consensuelles, le consensus n'est aujourd'hui plus possible. Il est regrettable de constater que certains éléments ont été introduits dans le débat alors qu'il était évident qu'ils allaient créer des problèmes. Aujourd'hui, cela concerne la convention n° 87, mais demain seront peut-être concernées d'autres conventions au sujet desquelles les membres employeurs sont en désaccord avec la commission d'experts. Il faut rappeler que l'objectif des conclusions est de donner au gouvernement des consignes claires et consensuelles reflétant l'accord des deux groupes.
- 206.** En réponse aux membres employeurs, les membres travailleurs ont exposé les raisons qui ont conduit à une telle situation et ont rappelé tout d'abord certains éléments à prendre en considération pour bien comprendre cette situation et évaluer la nature des solutions susceptibles de restaurer pour l'avenir le système normatif auquel ils croient. L'OIT a un rôle déterminant à jouer pour promouvoir et réaliser le progrès, la justice sociale et les droits fondamentaux comme la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Le dialogue social et la pratique du tripartisme entre les gouvernements et les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs aux plans national, régional et international sont les voies les plus pertinentes pour arriver à des solutions utiles aux travailleurs et aux employeurs comme aux gouvernements.
- 207.** Les membres travailleurs croient au système normatif de l'OIT, organisation dont la structure tripartite est unique au sein des Nations Unies. Ce système se caractérise par un contrôle de l'application des normes, en droit et dans la pratique, à travers l'interaction de la commission d'experts et de la Commission de l'application des normes, et aussi grâce au travail du Comité de la liberté syndicale qui est une autre facette tripartite des mécanismes de contrôle. Toutefois, une nouvelle approche, que les membres travailleurs refusent, semble se généraliser pour mettre en avant la *soft law* et des règles d'application purement volontaristes au détriment des normes contraignantes. Cela montre que des combats qui se sont déroulés au moment où l'OIT a été créée en 1919 sont toujours, et plus que jamais, d'actualité. Les normes conservent aujourd'hui toute leur pertinence et il n'est pas question de faire table rase du passé.
- 208.** En mars 2014, le Conseil d'administration a réaffirmé que, «pour pouvoir exercer pleinement ses responsabilités constitutionnelles, l'OIT doit absolument disposer d'un système de contrôle des normes efficace, efficient, faisant autorité et bénéficiant du soutien de l'ensemble des mandants». Il existe donc un accord tripartite, d'une part, sur le travail normatif et, d'autre part, sur le contrôle de ce travail normatif. Le Conseil a également souligné «qu'il est de la plus haute importance que la Commission de l'application des normes fonctionne efficacement et conformément à son mandat lors de la 103^e session de la Conférence internationale du Travail». Le mandat de la commission est lié à l'application des articles 19 et 35 de la Constitution et le contrôle de l'application des conventions et des recommandations suppose une discussion sur les informations que les Etats Membres, et plus particulièrement les Etats figurant sur la liste des 25 cas, vont apporter. Selon le document sur les travaux de la commission, cette liste est établie en ayant en vue «la probabilité que des discussions sur le cas auront un impact tangible» sur

le pays porté sur la liste. Cette liste est une responsabilité commune des partenaires sociaux comme l'ont souvent affirmé les gouvernements, notamment lors des discussions qui se sont tenues sur les méthodes de travail. Prendre cette responsabilité suppose que des conclusions communes et consensuelles puissent être adoptées sur les cas que les membres employeurs et travailleurs ont décidé ensemble d'examiner. Par conséquent, afin de pouvoir travailler pleinement et efficacement, selon son mandat, la commission doit pouvoir disposer de conclusions présentées conjointement par les deux groupes.

- 209.** Les membres travailleurs refusent de présenter des conclusions non consensuelles dès qu'il est question de l'interprétation de la convention n° 87 et estiment qu'une nouvelle acceptation des réserves formulées par les membres employeurs sur les cas relatifs à la convention n° 87 donnerait l'impression qu'une jurisprudence tacite s'installe au sein de la commission sur le traitement des cas de liberté syndicale. En outre, les discussions au sein de la commission sur certaines autres conventions ont montré que les membres employeurs vont s'attaquer à d'autres conventions. C'est par exemple le cas de l'application de la convention n° 98 par la Croatie, dans lequel les membres employeurs ont demandé que les conclusions reflètent leur désaccord avec l'interprétation donnée par la commission d'experts à l'article 6 de la convention. Or des conclusions n'ont de sens que si elles ont un impact tangible sur le pays concerné, et il y a lieu de se demander quel est l'effet tangible de conclusions dans lesquelles les membres employeurs font savoir qu'ils ne sont pas d'accord avec le fait que le droit de grève est reconnu dans la convention n° 87. Cette formulation n'a aucune chance d'être utile. Il y a également lieu de se demander en quoi il serait efficace de demander à un groupe de plier devant l'autre. Les membres travailleurs ont déclaré qu'ils ne comptent pas se taire et se sont référés à nouveau à la décision du Conseil d'administration de mars 2014, selon laquelle «il a jugé nécessaire d'examiner plus avant les options possibles en cas de question ou de difficulté concernant l'interprétation d'une convention». Derrière ce point se trouve une référence claire à une utilisation des paragraphes 1 et 2 de l'article 37 de la Constitution de l'OIT. Par ailleurs, le Conseil «a reconnu qu'un certain nombre de mesures pourraient être examinées en vue d'améliorer les méthodes de travail du système de contrôle des normes». Il ne s'agit pas ici d'éviter la discussion, car un groupe de travail pourra être mis en place à cet effet. En réitérant leur demande d'insérer les réserves formulées en 2013, les membres employeurs remettent clairement en cause le travail de conciliation mené au sein du Conseil d'administration.
- 210.** En 2012, alors que rien ne le laissait présager, la commission n'a pas fonctionné. En 2013, pour éviter de renouveler l'échec de 2012, les membres travailleurs ont fait des concessions à titre unique. Ils ont aussi clairement indiqué qu'ils n'accepteraient plus que la situation de 2012 ne se reproduise ou que se répète l'inclusion de la formule de 2013. Les membres employeurs, comme la liberté d'expression le leur permet, avaient alors fait part de leur désaccord mais ils étaient avertis de la position claire et déterminée des membres travailleurs. En juin 2014, les membres travailleurs étaient décidés à négocier des conclusions comme ils s'y étaient engagés en mars, mais la situation s'est présentée différemment et, pour parvenir à des solutions, ils ont été amenés à faire, tout au long des négociations, des propositions constructives. Ils ont proposé d'inclure dans le rapport de la commission, après le résumé des interventions mais avant les conclusions adoptées en commun, la phrase suivante – en gras et dans la même police de caractères que les conclusions: «La commission a pris note des opinions exprimées par le groupe des employeurs selon lesquelles il n'est pas d'accord que le droit de grève est reconnu dans la convention n° 87 et elle a rappelé que la question de l'interprétation des conventions est actuellement discutée au sein du Conseil d'administration». Les membres travailleurs ont déploré que cette proposition n'ait pas été retenue par les membres employeurs.
- 211.** Les membres travailleurs ont insisté sur le fait que l'absence de conclusions, qui n'est pas leur choix mais qui est leur sort, ne rend pas justice aux travailleurs qui, pour la seconde

fois, rentrent dans leurs pays plus fragilisés que jamais. Les membres travailleurs ont proposé que, dans le cadre du suivi de la Conférence, la commission demande aux gouvernements dont le cas a été discuté de fournir un rapport pour examen par la commission d'experts à sa prochaine réunion. Déplorant la situation qui leur a été imposée, les membres travailleurs ont conclu que l'intransigeance dont il a été fait preuve n'est jamais, dans le cadre du tripartisme et du dialogue social, une solution qui peut convenir à tous.

212. Les membres employeurs ont souligné leur engagement envers le système de contrôle de l'OIT. Ils reconnaissent la valeur incommensurable du travail de la commission d'experts et du Bureau et en son sein du Département des normes internationales du travail, travail particulièrement important en ce moment du fait d'une mondialisation accrue. Ils souhaitent participer au travail de l'Organisation, dans toutes ses dimensions, y inclus la supervision des normes internationales du travail. Ils restent pleinement engagés envers le tripartisme et reconnaissent l'unicité de l'OIT. Le tripartisme est la plus grande force de l'OIT et lui donne sa crédibilité et sa pertinence. Mais le tripartisme implique parfois des désaccords difficiles. Cela étant, il y a bien plus de questions qui unissent les membres travailleurs et employeurs que de questions qui les divisent. Il est possible d'aller de l'avant tout en permettant aux mandants tripartites d'exprimer parfois leur désaccord. Les divergences légitimes entre les membres employeurs et travailleurs sur la question de savoir si le droit de grève est inclus dans la convention n° 87 existent depuis des décennies. En 2012, il est devenu clair que cette divergence de vues devait être traitée d'une manière nouvelle. En conséquence, en 2013, les partenaires sociaux ont accepté de résoudre cette divergence en incluant dans les conclusions des six cas impliquant la question du droit de grève une seule phrase courte et simple mais qui représentait un compromis: «La commission n'a pas abordé le droit de grève dans ce cas, les employeurs n'étant pas d'accord avec le fait que la convention n° 87 reconnaisse le droit de grève». Ce compromis a permis aux membres employeurs de voir leur position reflétée de manière visible dans les conclusions de la commission.

213. Au cours de la présente session de la Conférence, les membres employeurs ont négocié la liste des cas individuels de bonne foi et la liste a été transmise aux gouvernements dans les délais prévus. Ils ont signalé aux membres travailleurs que certains cas sur la liste comportaient le droit de grève, ce qu'ils considéraient comme étant en dehors du mandat de la commission d'experts. Au cours des deux dernières années, les membres employeurs ont été transparents, tant devant la commission qu'au sein du Conseil d'administration, s'agissant de leur position selon laquelle l'opinion des membres employeurs relative au droit de grève devait être reflétée de manière visible dans les conclusions de la commission. Ils avaient donc prévenu les membres travailleurs qu'ils s'attendaient à ce que les conclusions des cas relatifs à la convention n° 87 qui comportait le droit de grève inclussent la phrase sur laquelle ils s'étaient mis d'accord en 2013. Une fois la liste des cas négociée, la commission est allée de l'avant dans ses travaux et a terminé l'examen de 25 cas en une semaine. Les discussions sur chacun de ces cas ont été productives et la commission a eu l'opportunité de fournir des orientations aux gouvernements sur la manière de garantir que la législation et la pratique nationales soient en conformité avec les conventions internationales du travail. Les membres employeurs apprécient les efforts faits par les gouvernements qui se sont déplacés à Genève ainsi que les présentations qu'ils ont données. Les travaux de la commission ont pu progresser et, de leur point de vue, ont permis la supervision des cas. Un certain nombre de cas ont soulevé des questions extrêmement graves relatives à des violations des conventions fondamentales. Les travaux ont bien progressé et des conclusions ont été adoptées pour les six cas de double note de bas de page. Les membres employeurs ont travaillé avec diligence pour aboutir à des conclusions sur les 19 autres cas. Pour seulement trois cas (Algérie, Cambodge et Swaziland), un désaccord a émergé sur la question de savoir comment refléter la différence d'opinions sur le droit de grève. Les membres employeurs ont exprimé l'espoir que le

problème puisse être réglé avec la même phrase que celle utilisée en 2013. Ils se sont aussi montrés ouverts à d'autres formes de compromis, telle l'inclusion d'une seconde phrase reflétant clairement dans les conclusions la position des membres travailleurs sur le droit de grève ou encore le recours à d'autres termes pour refléter la position des membres employeurs, dès lors que la substance aurait été conservée. La commission d'experts a observé cette divergence d'opinions, comme il ressort du paragraphe 91 de son rapport. Les membres employeurs ont proposé, comme solution de compromis, que les exacts termes de ce paragraphe soient inclus dans les conclusions. Mais les membres travailleurs ont considéré qu'en aucune circonstance l'opinion des membres employeurs ne pouvait être reflétée dans les conclusions.

- 214.** Les membres employeurs n'avaient pas proposé une nouvelle approche cette année; ils avaient cru et espéré que, dès lors que la question n'était toujours pas résolue au sein du Conseil d'administration, la phrase sur laquelle il y avait eu un accord en 2013 et qui avait été adoptée par la commission pourrait être reprise et permettre à nouveau de composer avec la divergence d'opinions. Cependant, les membres travailleurs ont rejeté cette approche. Les membres employeurs, déçus, ont pour autant tenté de rester constructifs et ont proposé de poursuivre les négociations sur les 16 cas qui n'étaient pas concernés par le désaccord. Selon eux, il y a une grande place pour le consensus sur ces cas. Ils ont été et demeurent prêts à adopter des conclusions sur les cas pour lesquels il y a un accord. Un désaccord sur une question ne doit pas être utilisé pour empêcher le consensus sur les autres questions. Le refus des membres travailleurs de chercher un accord sur des conclusions pour les 16 autres cas est regrettable.
- 215.** Les membres employeurs ont réaffirmé leur engagement envers le système de contrôle, y inclus la Commission de la Conférence. Le travail que la commission a accompli au cours des deux semaines passées est très important et central dans le travail de l'OIT. Ils regrettent que, du fait d'un choix fait par les membres travailleurs, ce travail n'ait pas atteint son point culminant, à savoir l'adoption de conclusions. Pour autant, les gouvernements ont été informés des positions de la commission sur les cas les concernant et les membres employeurs espèrent qu'ils prendront les mesures appropriées. Ils sont d'accord avec la proposition selon laquelle les gouvernements concernés devront faire rapport à la prochaine session de la commission d'experts. Ils restent engagés dans la recherche de solutions sur la question du droit de grève de manière tripartite. Selon eux, une phrase reflétant leur position ne porte en rien atteinte aux conclusions ou à l'autorité de la Commission de la Conférence. Les orientations données aux gouvernements relatives à la supervision des cas demeurent claires. Les désaccords font partie du tripartisme et il convient parfois de les refléter.
- 216.** La membre gouvernementale du Costa Rica, s'exprimant au nom du Groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), a regretté le scénario en cours qui met la commission dans une situation similaire à celle de juin 2012 dans laquelle le rôle des gouvernements ne semble être qu'un simple rôle de spectateur. Le GRULAC n'a jamais été un simple spectateur dans les discussions et a présenté, depuis 2012, dans toutes les situations, des positions bien argumentées visant à préserver la bonne réputation et le rôle déterminant de l'Organisation, dans le strict respect du droit. Le GRULAC appelle les partenaires sociaux à intensifier leur dialogue et à impliquer dès le départ les gouvernements qui sont un des éléments essentiels du tripartisme, le pilier fondamental de l'OIT. Les membres du GRULAC regrettent que les voies institutionnelles auxquelles a eu recours le Bureau n'aient pas été utilisées à l'égard des gouvernements. Ils demandent instamment aux partenaires sociaux de trouver une solution globale qui bénéficie au système. Jusqu'alors, des solutions de court terme ont été proposées mais aucune solution globale n'a été identifiée. Ils réaffirment leur engagement à la feuille de route adoptée en mars 2014 relative à cette situation et rappellent que l'Organisation bénéficie du soutien de leurs gouvernements pour trouver une solution. Ils se réservent le droit de formuler des

commentaires à la Conférence, de manière plus extensive, lorsqu'ils recevront des informations plus complètes et à jour sur les événements en cours.

217. Le membre gouvernemental du Canada, parlant au nom des membres gouvernementaux du Groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM), a noté que la situation est profondément décevante et préoccupante. Les problèmes qui ont si fortement divisé la commission en 2012 sont en cours d'examen au sein du Conseil d'administration et, tant que ce travail est en cours, il est impératif, pour le bien de l'ensemble du système de contrôle de l'OIT, que les divergences d'opinions relatives au droit de grève n'empêchent pas la Conférence de remplir le mandat qui lui est assigné. En mars 2014, le Conseil d'administration «a souligné qu'il est de la plus haute importance que la Commission de l'application des normes fonctionne efficacement et conformément à son mandat lors de la 103^e session de la Conférence internationale du Travail» et «a appelé toutes les parties concernées à contribuer au succès des travaux de la Commission de l'application des normes lors de la 103^e session de la Conférence internationale du Travail». Les membres du groupe des PIEM accueillent favorablement le fait qu'une liste finale de cas ait été négociée entre les membres travailleurs et employeurs et qu'elle ait été adoptée par la commission dans les délais impartis, ce qui est un résultat important. Cependant, il faut plus qu'une liste de cas pour que les travaux de la commission soient un succès. Si les gouvernements n'ont aucun rôle dans la négociation des conclusions ou dans la détermination de la liste des cas, ils sont directement intéressés par l'adoption de conclusions par la commission pour chacun des cas discutés. Les conclusions reflètent les délibérations de la commission et soulignent l'importance que celle-ci attache à l'application des conventions internationales du travail dans les cas examinés. En l'absence de conclusions, la commission n'aura pas rempli son engagement à garantir le succès de ses travaux, et les membres du groupe des PIEM sont fortement perturbés par le message que cet échec donnera, non seulement à la Conférence, mais aussi à la communauté internationale dans son ensemble, en ce qui concerne la force et la crédibilité du système de contrôle de l'OIT, dont la commission est un élément essentiel. Ils demandent à nouveau instamment aux membres travailleurs et employeurs de trouver une solution mutuellement acceptable qui permette l'adoption de conclusions. Ils reconnaissent qu'une telle solution ne serait pas parfaite, comme le veut la nature même du compromis, et qu'elle ne serait que temporaire. Cependant, le Conseil d'administration doit pouvoir poursuivre ses travaux afin de trouver des solutions plus durables que tous les groupes pourront accepter. Ils réitèrent leur fort soutien au Directeur général et au processus menant à une solution durable. Si des conclusions ne pouvaient pas être adoptées pour 19 cas, leurs gouvernements seraient profondément déçus.

218. La membre gouvernementale de la Grèce, s'exprimant au nom de l'Union européenne et de ses Etats membres, s'est alignée à la déclaration faite au nom des membres du groupe des PIEM. Elle a souligné l'importance du système de contrôle de l'OIT qui contribue à la promotion des droits humains universels et joue un rôle clé dans le contrôle et la promotion des normes internationales du travail. Les membres du groupe attachent une grande importance au maintien d'une Commission de la Conférence qui procède à un contrôle impartial de l'application des normes internationales du travail. L'absence de conclusions met en péril la crédibilité du système de contrôle de l'OIT et de la liberté syndicale à travers le monde, laquelle est un droit humain fondamental. Elle affecte également l'Union européenne puisque certaines de ses politiques et instruments font référence à la promotion des normes internationales du travail et au résultat de leur supervision, y inclus les conclusions de la Commission de la Conférence. Les membres du groupe sont fortement préoccupés par la situation et observent qu'un véritable risque pèse sur la structure tripartite unique de l'OIT et sur la pierre angulaire de son activité, à savoir la supervision des normes. Ils appellent tous les mandants, en particulier les partenaires sociaux, à soutenir les travaux du Conseil d'administration et du Directeur général visant à trouver des solutions de long terme aux points de désaccord.

219. Le membre gouvernemental du Brésil s'est aligné à la déclaration faite au nom des membres du GRULAC. Comme accepté lors de la session du Conseil d'administration de mars 2014, il est essentiel que l'OIT dispose d'un système normatif efficient sur lequel les membres gouvernementaux, travailleurs et employeurs se sont mis d'accord. Le Conseil d'administration a souligné l'importance du bon fonctionnement de la Commission de la Conférence et a encouragé tous les membres de cette commission à contribuer à garantir le succès de ses travaux. En vertu de l'article 37 de la Constitution de l'OIT, toutes questions ou difficultés relatives à l'interprétation des conventions seront soumises à la Cour internationale de Justice. L'article 37 ne donne qu'une alternative, celle d'un tribunal en vue du prompt règlement de toute question ou difficulté relatives à l'interprétation d'une convention. Sans préjudice de l'autorité de la Cour internationale de Justice, la Constitution prévoit que le Conseil d'administration pourra formuler des règles pour l'institution d'un tribunal et les soumettre à la Conférence pour approbation. Il ne revient pas à la Commission de la Conférence d'agir comme un tribunal. Des difficultés relatives à l'interprétation des conventions ne doivent pas figurer dans les conclusions de la commission. L'orateur a reconnu le rôle historique de la commission d'experts dans la consolidation des normes internationales du travail. Les membres de la Commission de la Conférence peuvent exprimer des opinions individuelles sur des questions relatives aux normes internationales du travail. A cet égard, son gouvernement considère que le droit de grève est reconnu en droit international. Cependant, la Commission de la Conférence n'a pas de mandat pour interpréter et doit s'abstenir de se prononcer sur des questions qui ont fait l'objet du consensus trouvé en mars 2014.

F. Adoption du rapport et remarques finales

220. Le rapport de la commission a été adopté tel qu'amendé.

221. Le membre gouvernemental de la Libye a demandé pourquoi son pays était mentionné aux paragraphes 177 et 186 du rapport général, alors qu'il avait fourni des explications à la commission.

222. La présidente a souligné que ces explications avaient été notées dans le rapport général, respectivement, aux paragraphes 184 et 191.

223. Les membres travailleurs sont revenus sur la question de savoir qui est responsable de l'absence de conclusions sur 19 cas individuels. Ils ont précisé que des projets de conclusions n'ont été discutés que pour les six cas de doubles notes de bas de page et pas pour les 19 autres cas. Leur position a été mûrement réfléchi après de vaines tentatives renouvelées plusieurs fois pour trouver un compromis, en respectant l'esprit du dialogue social. Fondamentalement, le débat concerne une conception du rôle de l'OIT. Il est plus simple de détruire que de sauver ce qui a été construit au fil du temps, dans la perspective très complexe de concilier durablement l'humain, la paix et la prospérité, à travers des réalités culturelles, géographiques, géopolitiques et juridiques parfois apparemment inconciliables. Les membres travailleurs veulent sauver, sans blocage idéologique sur le «comment sauver» et tout en étant conscients que le statu quo n'est pas une option possible. Ils réitèrent que cette tâche relève du Conseil d'administration. Ils réaffirment leur disponibilité pour régler le court terme, soit la tenue de la Conférence en 2015, à travers une discussion sur les méthodes de travail ou par toute autre solution qui actera incontestablement le cadre de la discussion pour les années à venir, tant que cela sera nécessaire.

224. Ils rappellent qu'il n'y a dans le travail de l'OIT rien de neutre au plan politique. Celui qui fait le droit, comme celui qui l'applique ou le sanctionne, est d'office dans le registre politique. Les conventions de l'OIT sont négociées au sein de la Conférence, en tenant compte d'une obligation de concilier des cultures juridiques fortement influencées par le

social et l'économique, mais aussi par les choix de vie en société qui influencent le droit. Le contrôle de l'application des normes est un travail juridique mais aussi politique: les Etats Membres font des choix politiques tant en matière de ratification que d'application des normes.

- 225.** Ils sont revenus sur certains cas examinés au cours des travaux de la commission et à travers la discussion desquels ils percevaient de probables difficultés pour l'avenir, au-delà de l'opposition relative à la convention n° 87. Ils se sont référés notamment aux discussions sur les cas de l'application par la Grèce de la convention n° 102 et de la convention n° 98, respectivement cette année et en 2013, au cours desquelles les membres employeurs ont estimé que la commission n'est pas supposée traiter des questions d'économie politique. Pourtant, selon les membres travailleurs, aborder des aspects juridiques et politiques n'est pas en soi une erreur. La convention n° 102 est un instrument qui suppose de parler des systèmes économiques et des stades de développement des pays. En 2013, à Oslo, il y a eu un accord tripartite sur le fait que cette convention est un traité juridique qui s'inscrit nécessairement dans un contexte politique. Les membres travailleurs ont également fait référence aux discussions des cas de l'application de la convention n° 122 par le Portugal et par la Mauritanie; au cours des discussions sur ce dernier cas, les membres employeurs ont dénié à la commission d'experts et à la Commission de la Conférence le droit de juger de la validité, de l'efficacité ou du bien-fondé des mesures prises par un gouvernement ou encore de s'inspirer des principes de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale. Selon les membres travailleurs, la commission d'experts se sert pour ses travaux de tous les documents pertinents relatifs à l'application des conventions, dont les textes produits par l'OIT tels que la déclaration sur les entreprises multinationales. Enfin, dans la discussion de l'application de la convention n° 98 par la Croatie, les membres employeurs ont soulevé la question du mandat des experts en rapport avec l'examen de certains articles de cette convention. Les membres travailleurs ont réitéré qu'ils croient à la pertinence de normes contraignantes et au contrôle de leur application et non pas à la responsabilité sociale des entreprises, laquelle ne sera discutable que dès qu'elle quittera le terrain du facultatif et qu'un cadre existera pour l'évaluer et la contrôler.
- 226.** Les membres travailleurs refusent de se priver à l'avenir du droit de discuter des cas individuels portant sur la liberté syndicale dans lesquels le droit de grève est susceptible d'être évoqué. La convention n° 87 est l'un des instruments internationaux dans lesquels le droit de grève et le droit de mener des actions revendicatives trouvent leur fondement. Prétendre régir le droit de grève au seul niveau national n'est pas acceptable, car le rapport de forces à ce niveau est forcément déséquilibré. Il s'agit d'une guerre nationale contre les syndicats et contre le dialogue social, décrétée par un tout petit groupe d'acteurs qui se trompe de modèle social et qui n'a pas compris qu'il n'y a pas d'économie productive s'il n'y a pas de travail de qualité offert aux travailleurs.
- 227.** Les membres travailleurs se félicitent du travail préparatoire effectué au cours des mois d'avril et de mai 2014 avec les membres employeurs. Les six cas de doubles notes de bas de page ont été traités, et des conclusions consensuelles, adoptées. Les 19 autres cas ont été discutés. Seule la question des conclusions des trois cas relatifs à la convention n° 87 a fait basculer les équilibres établis en toute bonne foi lors de l'élaboration de la liste des 25 cas. Selon les membres employeurs, en 2013, avait été convenue une formulation relative aux cas portant sur la convention n° 87, destinée à être généralisée au cours de toutes les sessions de la commission. Les membres travailleurs ne sont pas d'accord avec cette interprétation, comme le montrent leurs déclarations en 2013 (voir notamment paragraphe 231 du rapport général de la commission) et en 2014. En 2013, pour ne pas renouveler l'échec de 2012, ils avaient fait des concessions, parce qu'un nouvel échec aurait été fatal à la commission. En outre, le contexte des travaux au sein du Conseil d'administration en mars 2014 imposait de tout mettre en œuvre pour que: «la Commission

de l'application des normes fonctionne efficacement et conformément à son mandat». Par ailleurs, dans sa décision, le Conseil d'administration «a jugé nécessaire d'examiner plus avant les options possibles en cas de question ou de difficulté concernant l'interprétation d'une convention». Derrière ce point, se trouve une référence claire à une utilisation possible des paragraphes 1 et 2 de l'article 37 de la Constitution. Le Conseil d'administration a encore «reconnu qu'un certain nombre de mesures pourraient être examinées en vue d'améliorer les méthodes de travail du système de contrôle des normes». Dès lors, il était permis d'affirmer que la commission aurait dû travailler sans pouvoir soulever de questions d'interprétation, celles-ci devant être abordées au Conseil d'administration de novembre 2014 et ultérieurement, si nécessaire. Entre-temps, il était évident qu'il n'était pas utile de changer les méthodes de travail réputées valides jusqu'à ce qu'un changement soit acté. Les membres travailleurs se sont demandé si leur seul tort aura été de respecter la parole donnée au niveau du Conseil d'administration et d'avoir voulu que la commission respecte son mandat en recherchant des conclusions consensuelles, les seules utiles, dans tous les cas. Ils ont réaffirmé qu'ils croient en l'OIT, qui a un rôle déterminant à jouer pour promouvoir et réaliser le progrès et la justice sociale, et à l'importance des droits fondamentaux comme la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Ils croient au dialogue social et à la pratique du tripartisme entre les gouvernements et les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs.

- 228.** Les membres employeurs ont réitéré leur plein engagement envers le système de contrôle de l'OIT. Ils restent également pleinement engagés envers le tripartisme, force motrice des travaux de l'OIT. Mais le tripartisme implique parfois des désaccords difficiles, comme cela a été le cas cette année dans les travaux de la commission. Les divergences légitimes entre les membres employeurs et travailleurs sur la question de savoir si le droit de grève est inclus dans la convention n° 87 existent depuis des décennies. En 2012, il est devenu clair que cette divergence de vues devait être traitée d'une manière nouvelle. En conséquence, en 2013, les partenaires sociaux ont trouvé une solution de compromis pour traiter cette divergence en incluant dans les conclusions des cas impliquant la question du droit de grève une seule phrase courte et simple.
- 229.** Au cours de la présente session de la Conférence, les membres employeurs ont négocié la liste des cas individuels de bonne foi, et la liste a été transmise aux gouvernements dans les délais prévus, soit lors de la première semaine des travaux de la commission. Ils ont signalé aux membres travailleurs que certains cas sur la liste comportaient le droit de grève, ce qu'ils considéraient comme étant en dehors du mandat de la commission d'experts. En conséquence, ils avaient prévenu les membres travailleurs qu'ils s'attendaient à ce que les conclusions de tout cas qui comporterait le droit de grève inclussent la phrase sur laquelle ils s'étaient mis d'accord en 2013. Une fois la liste des cas négociée, la commission est allée de l'avant dans ses travaux et a terminé l'examen de 25 cas. Un certain nombre de cas ont soulevé des questions extrêmement graves relatives à des violations des conventions fondamentales. Les travaux ont bien progressé, et des conclusions ont été adoptées pour les six cas de doubles notes de bas de page. Les membres employeurs ont travaillé avec diligence pour aboutir à des conclusions sur les 19 autres cas. Les membres employeurs ne sont pas d'accord avec la description de ce travail que font les membres travailleurs, puisqu'ils ont fourni des commentaires et se sont engagés dans des négociations sur les conclusions de 14 des cas examinés. Ils avaient également essayé de revoir et de négocier des conclusions sur quatre autres cas, mais les membres travailleurs avaient alors clairement fait savoir qu'ils ne continueraient pas les négociations sur les cas restants.
- 230.** Pendant que des questions plus larges étaient examinées par le Conseil d'administration, il était nécessaire de trouver des méthodes permettant à la commission de poursuivre ses travaux. Les membres employeurs n'avaient donc pas proposé une nouvelle approche cette

année; ils avaient espéré que la phrase utilisée en 2013 pourrait être reprise et permettre à nouveau de composer avec la divergence d'opinions sur la convention n° 87 et le droit de grève.

231. Les membres employeurs ont proposé, dans un effort pour être constructifs, d'utiliser les termes employés par la commission d'experts pour refléter cette divergence d'opinions. Ils ont proposé, comme solution de compromis, que les termes exacts du paragraphe 91 du rapport général de la commission d'experts, qui indique que les opinions des deux groupes restent diamétralement opposées, soient inclus dans les conclusions. Ils sont également restés ouverts à la possibilité de modifier la formulation de la phrase adoptée en 2013, dès lors que le contenu de leurs préoccupations serait reflété, et ont été prêts à ajouter une phrase supplémentaire pour refléter la position des membres travailleurs sur le droit de grève. Cependant, les membres travailleurs ont rejeté ces approches; ils ont ensuite refusé de poursuivre les négociations sur les trois cas (Algérie, Cambodge et Swaziland) dans lesquels un désaccord a émergé sur la question de savoir comment refléter la différence d'opinions sur le droit de grève et ont indiqué qu'ils n'étaient pas prêts à adopter des conclusions sur les 16 autres cas. La position des membres travailleurs est regrettable, d'autant que les membres employeurs étaient restés ouverts à l'adoption de conclusions pour les cas sur lesquels il y avait un accord. Il y avait eu une place pour un large consensus, et un désaccord sur une question ne doit pas être utilisé pour empêcher l'adoption de conclusions pour ces cas. Il est regrettable qu'un désaccord sur des dispositions juridiques et techniques d'une convention, qui ne concerne que trois cas, ait empêché la négociation de conclusions pour l'ensemble des cas examinés par la commission, sauf six. Les membres employeurs ont souligné que leur position ne pouvait pas être interprétée comme un refus de superviser ou de discuter au sein de la commission des cas relatifs à l'application de la convention n° 87. Ils avaient accepté plusieurs cas relatifs à cette convention tant dans la liste préliminaire que dans la liste finale et s'étaient engagés dans des négociations sur conclusions pour ces cas. Il y avait aussi eu un accord sur plusieurs des questions examinées dans ces cas.

232. Les membres employeurs ont indiqué qu'ils ne répondront pas aux commentaires des membres travailleurs sur les cas individuels discutés par la commission. Le temps pour discuter ces cas était passé, suite au refus des membres travailleurs de négocier des conclusions. Malgré la position regrettable des membres travailleurs et le fait que des conclusions n'ont été adoptées que dans six cas, la commission avait pu s'engager dans son travail de supervision pour 25 cas. Les gouvernements avaient pu soumettre des informations sur tous les cas et à leur tour être informés des positions des partenaires sociaux sur la supervision de l'application de diverses conventions et les orientations y relatives. Les membres employeurs espèrent que les gouvernements prendront les mesures appropriées pour mettre la législation et la pratique nationales en conformité avec les conventions examinées. Ils restent engagés dans la recherche de solutions sur la question du droit de grève de manière tripartite. Ils attendent avec intérêt une résolution constructive et positive de ces questions à l'avenir.

233. La présidente a dit partager les préoccupations qui se sont exprimées et elle estime que, pour y apporter une solution, il y a lieu d'approfondir le dialogue social et le tripartisme. Elle remercie les vice-présidents employeurs et travailleurs, la rapporteure et tous les représentants gouvernementaux, employeurs et travailleurs pour leur participation aux travaux de la commission. Elle remercie également le secrétariat pour sa collaboration et son soutien constants.

Genève, le 10 juin 2014

(Signé) Gloria Gavia Ramos
Présidente

Cecilia Mulindeti
Rapporteure

Annexe 1

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

C.App./D.1

103^e session, Genève, mai-juin 2014

Commission de l'application des normes

Travaux de la commission

I. Introduction

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

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

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

¹ Le rapport de la commission soumis à la 102^e session (2013) de la Conférence se trouve à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/global/standards/WCMS_216705/lang--fr/index.htm.

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

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

expliquer les critères de sélection des cas individuels ⁴. Depuis 2010, les cas inclus dans la liste finale sont automatiquement inscrits par le Bureau et répartis sur la base d'un système de rotation par ordre alphabétique, en suivant l'ordre alphabétique français; la méthode «A+5» a été choisie afin d'assurer une réelle rotation des pays mentionnés sur la liste. Depuis 2012, la commission débute son examen des cas individuels avec les cas dans lesquels la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a prié le gouvernement de fournir des informations détaillées à la Conférence (double note de bas de page). En 2013, il a été décidé de commencer l'examen de ces cas le premier samedi de la Conférence. Des mesures ont été prises afin d'assurer que la discussion des autres cas individuels puisse commencer dès que l'examen des cas de double note de bas de page est terminé.

Des améliorations dans la préparation et l'adoption des conclusions relatives aux cas ont été apportées. Depuis juin 2010, des dispositions importantes ont été mises en œuvre pour améliorer la gestion du temps ⁵. Des dispositions spécifiques ont également été adoptées concernant le respect des règles parlementaires de la bienséance ⁶.

En juin 2008, de nouvelles mesures ont été adoptées pour traiter les cas des gouvernements qui sont enregistrés et présents à la Conférence, mais qui ont choisi de ne pas se présenter devant la commission; la commission a dorénavant la possibilité de discuter de la substance de ces cas. En novembre 2010, le groupe de travail tripartite a discuté de la possibilité pour la commission d'examiner le cas d'un gouvernement non accrédité ou enregistré à la Conférence. Pour ces derniers cas, la commission ne discutera pas le cas quant au fond mais soulignera dans son rapport l'importance des questions soulevées. Dans ces deux types de situation, les mesures à prendre pour renouer le dialogue seront tout particulièrement soulignées ⁷.

En outre, des modalités pour la discussion de l'étude d'ensemble de la commission d'experts, à la lumière de la discussion du rapport récurrent sur le même sujet dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008) ont été établies ⁸.

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

- i) Adoption de la liste des cas individuels: à l'époque, il a été décidé que les porte-parole se réuniraient de manière informelle avant la 101^e session de la Conférence (2012) afin d'élaborer une procédure qui permettrait d'améliorer le processus d'adoption de la liste et feraient un rapport concernant les résultats de ces consultations.
- ii) Equilibre dans les types de conventions parmi les cas individuels choisis par la Commission de la Conférence: l'importance de cette question a été réaffirmée,

⁴ Voir ci-dessous, partie V, B.

⁵ Voir ci-dessous parties V, B – Informations fournies par les gouvernements et inscription automatique – et E de ce document.

⁶ Voir ci-dessous, partie V, F.

⁷ Voir ci-dessous, partie V, D, note 21.

⁸ Voir ci-dessous, partie V, A.

nonobstant les difficultés rencontrées pour atteindre une certaine diversité dans les types de conventions choisis pour être discutés. Cette question restera à l'examen, y compris par la possibilité d'établir un système de quotas qui régira la sélection des cas pour chaque type de conventions.

- iii) Possibilité pour la Commission de la Conférence de discuter des cas de progrès: il a été rappelé qu'un consensus de longue date s'était dégagé sur l'inclusion des cas de progrès dans le rapport de la Commission de la Conférence, mais que dans la pratique, ceci a été temporairement suspendu en 2008 suite à des préoccupations concernant la gestion du temps. Cette question reste à l'examen ⁹.

Par ailleurs, l'impact des délibérations du Groupe de travail sur le fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail sur les travaux du groupe de travail tripartite sur les méthodes de travail de la commission a été examiné. Lors de la dernière réunion du groupe de travail tripartite, il a été rappelé que le groupe de travail doit faire rapport à la Commission de l'application des normes de la Conférence. Il a également été relevé que les travaux de la Commission de la Conférence pouvaient être affectés par les discussions au sein du Groupe de travail sur le fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail. Lors de la dernière réunion du groupe de travail tripartite, il a été décidé que, bien qu'il n'était pas nécessaire que le groupe de travail se réunisse en mars 2012, il pourrait être utile de laisser la possibilité au groupe de se réunir dans le futur, y compris afin d'assurer le suivi, le cas échéant, des éventuelles questions qui pourraient être soulevées par le Groupe de travail sur le fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail.

Lors de sa 320^e session (mars 2014), sous le point relatif à l'*initiative sur les normes: Suivi des événements relatifs à la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail lors de la session de la CIT en 2012*, le Conseil d'administration a recommandé à la Commission de l'application des normes de la Conférence d'envisager de réunir son groupe de travail sur les méthodes de travail en vue de faire le bilan des dispositions actuelles et d'élaborer de nouvelles recommandations sur ses méthodes de travail ¹⁰. A cette même session du Conseil d'administration, lors de la réunion du Groupe de travail sur le fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail, le représentant du Directeur général a indiqué que les conclusions du groupe de travail tripartite sur les méthodes de travail de la Commission de l'application des normes seraient communiquées au Groupe de travail sur le fonctionnement du Conseil d'administration et de la Conférence internationale du Travail avant que la version finale des recommandations soit établie ¹¹.

II. Mandat de la commission

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

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

⁹ Voir ci-dessous, partie V, B.

¹⁰ Voir document GB.320/LILS/PV/Projet, paragr. 50 a).

¹¹ Voir document GB.320/INS/13, paragr. 11.

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

III. Documents de travail

A. Rapport de la commission d'experts

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

Le volume A de ce rapport comporte en première partie le rapport général de la commission d'experts (pp. 5-41) et, en deuxième partie, les observations de la commission concernant l'envoi des rapports, l'application des conventions ratifiées et l'obligation de soumettre les conventions et recommandations aux autorités compétentes des Etats Membres (pp. 43-634). Au début du rapport, on trouvera une liste des conventions par sujet (pp. v-x), un index des commentaires par convention (pp. xi-xvii) et par pays (pp. xix-xxvi).

Il y a lieu de rappeler, en ce qui concerne les conventions ratifiées, que le travail de la commission d'experts est fondé sur les rapports envoyés par les gouvernements ¹².

Certaines observations sont assorties de notes de bas de page demandant au gouvernement intéressé de fournir un rapport détaillé ou un rapport avant l'année où un rapport sur la convention en question serait normalement dû et/ou de fournir des données complètes à la Conférence ¹³. Conformément à sa pratique habituelle, la Conférence peut aussi souhaiter recevoir des gouvernements des informations sur d'autres observations que la commission d'experts a présentées.

Outre les observations qui figurent dans son rapport, la commission d'experts a formulé, comme les années précédentes, des demandes directes qui sont adressées en son nom, par le Bureau ¹⁴, aux gouvernements intéressés. On trouvera une liste de ces demandes directes à la fin du volume A (annexe VII, pp. 681-693).

La commission d'experts se réfère dans ses commentaires à des cas où elle exprime sa satisfaction ou son intérêt concernant les progrès réalisés dans l'application des conventions respectives ¹⁵.

En outre, la commission d'experts a continué à mettre en exergue les cas pour lesquels, à son avis, l'assistance technique serait particulièrement utile pour aider les Etats Membres à remédier aux lacunes en droit et en pratique dans l'application des conventions

¹² Voir les paragraphes 36 à 51 du rapport général de la commission d'experts.

¹³ Voir les paragraphes 65 à 67 du rapport général de la commission d'experts.

¹⁴ Voir le paragraphe 56 du rapport général de la commission d'experts.

¹⁵ Voir les paragraphes 71 à 77 du rapport général de la commission d'experts. Voir également l'annexe II du présent document.

ratifiées, suivant ainsi la pratique établie par la Commission de la Conférence à cet égard depuis 2005¹⁶.

Le volume B du rapport contient l'étude d'ensemble de la commission d'experts qui porte cette année sur la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, et la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970.

B. Résumés des rapports

Lors de la 267^e session (novembre 1996), le Conseil d'administration a approuvé des nouvelles mesures de rationalisation et de simplification des dispositions concernant la présentation par le Directeur général à la Conférence de résumés des rapports fournis par les gouvernements au titre des articles 19, 22 et 35 de la Constitution. A cet égard, il a pris les décisions suivantes:

- i) les informations concernant les rapports fournis par les gouvernements sur les conventions ratifiées (art. 22 et 35 de la Constitution) figurent sous forme simplifiée dans deux tableaux en annexe au Rapport III (Partie 1A) de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (annexes I et II, pp. 637 à 652);
- ii) s'agissant des études d'ensemble, les informations concernant les rapports fournis par les gouvernements au titre de l'article 19 de la Constitution (cette année sur les systèmes de salaires minima) figurent sous forme simplifiée dans un tableau en annexe au Rapport III (Partie 1B) de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (annexe II, pp. 223 à 228);
- iii) les résumés des informations fournies par les gouvernements concernant la soumission aux autorités compétentes des conventions et recommandations adoptées par la Conférence (art. 19 de la Constitution) figurent maintenant dans les annexes IV, V et VI du Rapport III (Partie 1A) de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (pp. 664 à 680).

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

C. Autres informations

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

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

¹⁶ Voir les paragraphes 78 et 79 du rapport général de la commission d'experts.

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

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

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

V. Ordre des travaux

A. Discussion générale

1. *Etude d'ensemble.* Conformément à sa pratique habituelle, la commission examinera l'étude d'ensemble de la commission d'experts, Rapport III (Partie 1B). Cette année, pour la cinquième année consécutive, le sujet de l'étude d'ensemble a été aligné avec l'objectif stratégique qui sera discuté dans le cadre de la discussion récurrente en vertu du suivi de la Déclaration sur la justice sociale de 2008. En conséquence, l'étude d'ensemble sur les systèmes de salaires minima contribuera à la discussion récurrente sur l'objectif stratégique de la protection sociale (protection des travailleurs) qui se tiendra lors de la 104^e session de la Conférence en 2015. A cet égard, il convient de rappeler que, à sa 309^e session (novembre 2010), le Conseil d'administration a décidé que l'examen de l'étude d'ensemble par la Commission de l'application des normes de la Conférence devrait avoir lieu un an avant la tenue de la discussion récurrente à la Conférence; ce qui en faciliterait l'examen et permettrait de mieux tenir compte des aspects normatifs au cours de la discussion récurrente¹⁷. Cela appelait un changement dans les dispositions existantes selon lesquelles l'étude d'ensemble et le rapport pour la discussion récurrente sur un même thème étaient soumis à la Conférence la même année. Ce changement sera effectif pour la première fois à la présente session de la Conférence.

2. *Questions générales.* La commission tiendra également une brève discussion générale essentiellement fondée sur le rapport général de la commission d'experts, Rapport III (Partie 1A) (pp. 5 à 41).

B. Discussion des observations

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

¹⁷ Voir documents GB.309/10, paragr. 8, et GB.309/PV, paragr. 288.

Cas de manquements graves aux obligations de faire rapport et à d'autres obligations liées aux normes¹⁸

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

Cas individuels

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

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

De plus, il serait possible d'examiner un cas de progrès, tout comme cela a eu lieu en 2006, 2007, 2008 et 2013.

¹⁸ Anciennement cas dits «automatiques» (voir *Compte rendu provisoire*, n° 22, Conférence internationale du Travail, 93^e session, juin 2005).

Informations fournies par les gouvernements¹⁹ et inscription automatique

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

Les cas seront divisés en deux groupes: le premier groupe de pays à être inscrits en suivant l'ordre alphabétique mentionné ci-dessus sera composé des cas dans lesquels une double note de bas de page a été insérée par la commission d'experts et qui se trouvent au paragraphe 66 du rapport de cette commission. Le deuxième groupe de pays sera composé de tous les autres cas figurant sur la liste finale et ces derniers seront inscrits par le Bureau également suivant l'ordre alphabétique mentionné ci-dessus. Les représentants des gouvernements *qui ne sont pas membres* de la commission sont tenus informés de l'état des travaux de la commission et de la date à laquelle ils ou elles peuvent être entendus:

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

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

Adoption des conclusions

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

C. Procès-verbaux

La discussion générale et la discussion de l'étude d'ensemble ne donnent pas lieu à la publication de procès-verbaux. Pour ce qui est des séances au cours desquelles les gouvernements sont invités à répondre aux commentaires de la commission d'experts, le secrétariat établira des procès-verbaux en français, en anglais et en espagnol. C'est la pratique de la commission d'accepter des corrections aux procès-verbaux des séances

¹⁹ Voir également la section E ci-dessous concernant la gestion du temps.

précédentes avant leur approbation, laquelle devrait avoir lieu trente-six heures au plus tard après leur mise à disposition. En vue d'éviter tout retard dans la préparation du rapport de la commission, aucune correction ne sera admise après l'approbation des procès-verbaux.

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

D. Problèmes et cas spéciaux

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

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

- aucun rapport sur des conventions ratifiées n'a été fourni pendant les deux dernières années ou plus;
- des premiers rapports sur des conventions ratifiées n'ont pas été fournis pendant au moins deux ans;
- aucun rapport demandé au titre de l'article 19, paragraphes 5, 6 et 7, de la Constitution sur des conventions non ratifiées ou des recommandations n'a été fourni au cours des cinq dernières années;
- il n'a été fourni aucune information indiquant que des mesures ont été prises en vue de la soumission aux autorités compétentes des conventions et recommandations adoptées lors des sept dernières sessions de la Conférence²⁰ en application de l'article 19 de la Constitution;
- aucune information n'a été reçue en ce qui concerne la totalité ou la plupart des observations ou des demandes directes de la commission d'experts pour lesquelles une réponse était demandée pour la période considérée;
- le gouvernement n'a pas, au cours des trois dernières années, indiqué les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles, conformément à l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution, ont été communiquées copies des rapports et informations adressés au Bureau au titre des articles 19 et 22;

²⁰ Il s'agit cette année de la 92^e à la 101^e session (2004-2012).

-
- le gouvernement s’est abstenu, en dépit des invitations répétées de la Commission de la Conférence, de prendre part à la discussion concernant son pays²¹.

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

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

E. Gestion du temps

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

²¹ Conformément à la décision prise par la commission à la 73^e session de la Conférence (1987), telle que révisée à la 97^e session de la Conférence (2008), pour la mise en œuvre de ce critère, les mesures suivantes seront appliquées:

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

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

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

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

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

Annexe I

Critères pour les notes de bas de page

Extraits du rapport général de la commission d'experts (103 III(1A))

61. Aux fins d'identifier les cas pour lesquels elle insère des notes spéciales, la commission a recours aux critères de base décrits ci-après, tout en tenant compte des considérations générales suivantes. Premièrement, ces critères sont indicatifs. Tout en appliquant ces critères, la commission peut également tenir compte des circonstances particulières du pays et de la durée du cycle de soumission des rapports. Deuxièmement, ces critères sont applicables aux cas dans lesquels un rapport anticipé est demandé, souvent désignés comme «note de bas de page simple», ainsi qu'aux cas dans lesquels le gouvernement est prié de fournir des informations détaillées à la Conférence, souvent désignés comme «note de bas de page double». La différence entre ces deux catégories est une question de degré. Troisièmement, un cas grave justifiant une note spéciale pour fournir des détails complets à la Conférence (note de bas de page double) pourrait ne recevoir qu'une note spéciale pour fournir un rapport anticipé (note de bas de page simple) dans la mesure où il aurait fait l'objet d'une discussion récente au sein de la Commission de la Conférence. Enfin, la commission souhaite souligner qu'elle fait preuve de retenue dans son usage des «notes de bas de page doubles» par respect à l'égard des décisions prises par la Commission de la Conférence quant aux cas qu'elle souhaite discuter.

62. Les critères dont la commission tient compte sont les suivants:

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

63. De plus, la commission désire souligner que sa décision de ne pas mentionner un cas pour lequel elle aurait, par le passé, attiré l'attention de la Commission de la Conférence, en double note de bas de page, n'implique en aucun cas que ce cas soit considéré comme un cas de progrès.

64. Au cours de sa 76^e session (novembre-décembre 2005), la commission a décidé que l'identification des cas pour lesquels un gouvernement est prié de fournir des informations détaillées à la Conférence s'effectue en deux étapes: dans un premier temps, l'expert ayant la responsabilité initiale d'un groupe particulier de conventions recommande à la commission l'insertion de notes spéciales; dans un second temps, compte tenu de l'ensemble des recommandations formulées, la commission prendra, après discussion, une décision finale et collégiale, une fois qu'elle aura examiné l'application de toutes les conventions.

Annexe II

Critères pour identifier les cas de progrès

Extraits du rapport général de la commission d'experts (103 III(1A))

72. Lors de ses 80^e et 82^e sessions (2009 et 2011), la commission a apporté les précisions suivantes sur l'approche générale élaborée au cours des années concernant l'identification des cas de progrès:

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

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

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

...

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

éventail de mesures. La considération primordiale est que les mesures concourent à la réalisation générale des objectifs de la convention considérée. Il peut s'agir:

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

Annexe 2

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL
103^e session, Genève, mai-juin 2014

C.App./D.4/Add.1

Commission de l'application des normes

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

Une liste de cas individuels sur l'application des conventions ratifiées
figure dans le présent addendum au document D.4.

Le texte des observations correspondant à ces cas figurera
dans le document C.App./D.4/Add.2.

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

Rapport de la commission d'experts
(Rapport III (Partie 1A), CIT, 103^e session, 2014)

Pays	Numéro de la convention (Les numéros des pages entre parenthèses se réfèrent à la version française du Rapport de la commission d'experts)
Algérie	87 (p. 50)
Arabie saoudite	29 (p. 38)
Bangladesh	81 (p. 381)
Bélarus	87 (p. 63)
Cambodge	87 (p. 76)
République centrafricaine	169 (p. 605)
Colombie	81 (p. 391)
République de Corée	111 (p. 313)
Croatie	98 (p. 91)
République dominicaine	111 (p. 316)
Equateur	98 (p. 102)
Etats-Unis	182 (p. 195)
Grèce	102 (p. 558)
Kazakhstan	111 (p. 340)
Malaisie	29 (p. 145)
Mauritanie	122 (p. 467)
Niger	138 (p. 227)
Ouganda	26 (p. 502)
Pakistan	81 (p. 420)
Portugal	122 (p. 477)
Qatar	81 (p. 428)
République démocratique du Congo	29 (p. 162)
Swaziland	87 (p. 126)
République bolivarienne du Venezuela	26 (p. 504)
Yémen	182 (p. 292)

Conférence internationale du Travail – 103^e session, mai-juin 2014
Commission de l'application des normes – Programme de travail pour l'examen des cas individuels

Samedi matin 31 mai	Lundi matin 2 juin	Mardi matin 3 juin	Mercredi matin 4 juin	Jeudi matin 5 juin	Vendredi matin 6 juin
<u>Yémen:</u> Convention n° 182	<u>Grèce:</u> Convention n° 102	<u>Arabie Saoudite:</u> Convention n° 29	<u>Croatie:</u> Convention n° 98	<u>Mauritanie:</u> Convention n° 122	<u>République démocratique du Congo:</u> Convention n° 29
<u>Bangladesh:</u> Convention n° 81	<u>Niger:</u> Convention n° 138	<u>Cambodge:</u> Convention n° 87	<u>Equateur:</u> Convention n° 98	<u>Ouganda:</u> Convention n° 26	<u>Swaziland:</u> Convention n° 87
Samedi après-midi 31 mai	Lundi après-midi 2 juin	Mardi après-midi 3 juin	Mercredi après-midi 4 juin	Jeudi après-midi 5 juin	Vendredi après-midi 6 juin
<u>Bélarus:</u> Convention n° 87	<i>Elections des membres du Conseil d'administration</i>	<u>République centrafricaine:</u> Convention n° 169	<u>Etats-Unis:</u> Convention n° 182	<u>Pakistan:</u> Convention n° 81	
République dominicaine: Convention n° 111		<u>Colombie:</u> Convention n° 81	<u>Kazakhstan:</u> Convention n° 111	<u>Portugal:</u> Convention n° 122	
Samedi soirée 31 mai	Lundi soirée 2 juin	Mardi soirée 3 juin	Mercredi soirée 4 juin	Jeudi soirée 5 juin	Vendredi soirée 6 juin
	<u>République bolivarienne du Venezuela:</u> Convention n° 26	<u>République de Corée:</u> Convention n° 111	<u>Malaisie:</u> Convention n° 29	<u>Qatar:</u> Convention n° 81	
	<u>Algérie:</u> Convention n° 87				

RAPPORT DE LA COMMISSION
DE L'APPLICATION DES NORMES

OBSERVATIONS DE LA COMMISSION D'EXPERTS
POUR L'APPLICATION DES CONVENTIONS
ET RECOMMANDATIONS – CAS INDIVIDUELS

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

103e session, Genève, juin 2014

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

Cas individuels

C026 - Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928

Ouganda

(Ratification: 1963)

Articles 1 à 4 de la convention. Instauration et application de méthodes de fixation des taux de salaires minima. Faisant suite à son observation précédente, la commission note avec **regret** qu'à ce jour aucun progrès tangible n'est à constater quant à la réactivation et au fonctionnement normal du Conseil des salaires minima, malgré les appels réitérés qu'elle adresse au gouvernement depuis des années pour qu'il soit procédé à un réajustement du taux des salaires minima, inchangé depuis 1984. Dans son plus récent rapport, le gouvernement se borne à indiquer que le processus de désignation des personnes devant siéger à ce conseil est engagé, qu'il associe les partenaires sociaux et qu'un document a été établi par le Cabinet des ministres à ce sujet en vue d'être soumis pour examen à l'autorité compétente. En outre, le gouvernement sollicite l'assistance technique et financière du Bureau en vue d'une étude sur les tendances des salaires dans les différents secteurs de l'économie. **Considérant que la situation ne témoigne d'aucun progrès, la commission demande à nouveau instamment que le gouvernement procède au réajustement des taux de salaires minima attendu depuis si longtemps et, à cette fin, prenne sans délai – avec l'assistance technique du Bureau – toute disposition propre à ce que le conseil des salaires minima puisse s'acquitter de sa mission, conformément à la loi sur les Conseils consultatifs des salaires minima et les conseils des salaires.**

Venezuela, République bolivarienne du

(Ratification: 1944)

Articles 1 et 3 de la convention. Méthodes de fixation des salaires minima – Consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs. La commission prend note des commentaires de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et de la Fédération des chambres et associations de commerce et de production du Venezuela (FEDECAMARAS), reçus le 15 juillet 2013 et transmis au gouvernement le 9 septembre 2013. L'OIE et la FEDECAMARAS indiquent que la nouvelle loi organique du 30 avril 2012 sur le travail, les travailleurs et les travailleuses accorde au gouvernement un rôle de premier plan dans la fixation du salaire minimum, déplaçant ainsi les partenaires sociaux qui, sous le courant de l'ancienne loi, étaient obligatoirement consultés. Le processus de consultation avec la commission nationale tripartite a été éliminé avec la nouvelle loi. Dorénavant, le gouvernement, après une large consultation avec différentes organisations sociales et institutions socio-économiques qu'il choisit, fixe chaque année le salaire minimum par décret présidentiel. L'OIE et la FEDECAMARAS précisent aussi que, depuis 2002, le gouvernement a annuellement fixé unilatéralement le salaire minimum, sans véritable dialogue social en la matière, en violation de la convention no 26 et de la convention (no 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976. La commission prend également note des commentaires additionnels de l'OIE du 17 juillet 2013, dans lesquels l'OIE déclare que l'engagement des partenaires sociaux dans la fixation, l'ajustement et la mise en application du salaire minimum est vital, et note avec préoccupation que des facteurs économiques, tels que le taux de productivité, ne sont pas pris en compte dans la détermination du salaire minimum.

Dans sa réponse reçue le 15 novembre 2013, le gouvernement explique qu'entre 1991 et 1999 les membres de la commission nationale tripartite ne sont parvenus à un accord sur l'ajustement du salaire minimum qu'à deux reprises – les deux fois au détriment d'autres droits des travailleurs comme les prestations sociales. Le gouvernement indique que l'une des demandes les plus répétées dans les assemblées de travailleurs durant le processus constitutionnel de 1999 était pour cette raison l'établissement d'un mécanisme de fixation du salaire minimum à l'abri des intérêts politiques individuels. Depuis 2000, le gouvernement révisé et fixe donc le salaire minimum annuellement en suivant les recommandations d'organisations sociales, syndicales et économiques, sans affecter les autres droits des travailleurs. La commission souhaite toutefois rappeler que l'article 3 de la convention prescrit, en tant que principe fondamental de tout système de fixation des salaires minima, la consultation réelle et effective des organisations d'employeurs et de travailleurs, et leur participation en nombre égal et sur un pied d'égalité aux mécanismes de fixation des salaires minima. **La commission demande par conséquent au gouvernement de préciser les moyens qu'il entend mettre en œuvre afin d'assurer le plein respect de l'obligation de consulter sur un pied d'égalité les organisations d'employeurs et de travailleurs lors de la prise de décisions relatives aux salaires minima.**

Arabie saoudite

(Ratification: 1978)

Article 1, paragraphe 1, et article 2, paragraphe 1, de la convention. Vulnérabilité des travailleurs migrants à l'imposition de travail forcé.
Dans ses commentaires précédents, la commission s'est référée à la situation de vulnérabilité des travailleurs migrants, en particulier des travailleurs domestiques, auxquels ne s'appliquent pas les dispositions du Code du travail et qui sont soumis au système de parrainage pour l'obtention d'un visa. A cet égard, la commission a noté que, selon le rapport de la Rapporteuse spéciale de l'ONU sur la violence contre les femmes daté du 14 avril 2009, à leur arrivée, tous les migrants se voient retirer leur passeport et leur permis de séjour [...] et certains se retrouvent dans des situations proches de l'esclavage. En outre, les travailleuses domestiques, qui sont parmi les plus vulnérables aux abus, [...] sont parfois enfermées dans la maison où elles travaillent sans pouvoir passer ni recevoir d'appels téléphoniques, ou ne sont pas autorisées à quitter la maison à leur gré (A/HRC/11/6/Add.3, paragr. 57 et 59). La commission a en outre pris note du rapport de la Confédération syndicale internationale (CSI) de 2012, selon lequel les travailleurs migrants sont obligés de travailler de longues heures, souvent toute la journée, avec peu ou pas de temps de repos. Ce rapport souligne en outre que le système de parrainage (système *kafala*) lie les travailleurs migrants à leurs employeurs, ce qui limite leurs possibilités et leur liberté. Les travailleurs migrants ne sont pas autorisés à changer d'employeur ou à quitter le pays sans le consentement écrit de leur employeur. Ils ne peuvent pas quitter leur emploi; s'ils fuient leur lieu de travail, ils ne peuvent ni chercher un autre emploi ni quitter le pays. Selon la CSI, ce système, associé à la pratique de la confiscation des documents de voyage et de la rétention des salaires, place les travailleurs dans des situations assimilées à de l'esclavage. La commission a cependant noté que le gouvernement avait déclaré être conscient de l'ampleur et de la gravité de la situation des travailleurs domestiques migrants et qu'il s'était engagé à accélérer le processus d'adoption de textes réglementant les conditions de travail de cette catégorie de travailleurs. Elle a exprimé le ferme espoir que ces textes incluraient des dispositions spécifiquement adaptées aux conditions difficiles auxquelles font face les travailleurs domestiques migrants, et en particulier aux problèmes qu'engendre le système de «parrainage» pour l'obtention d'un visa.

La commission note que le gouvernement indique que le règlement relatif aux travailleurs domestiques et aux catégories de travailleurs apparentées a été approuvé en vertu de l'arrêté no 310 du 7 septembre 2013, promulgué par le Conseil des ministres. Selon le gouvernement, ce texte vise à réglementer la relation entre l'employeur et le travailleur domestique, en précisant les droits et les obligations des deux parties. Les articles 2 et 7 du règlement interdisent aux employeurs de confier aux travailleurs des tâches autres que celles qui sont définies dans le contrat, ou encore des tâches qui sont dangereuses pour la santé, dégradantes ou effectuées pour le compte d'un tiers. L'article 7 oblige les employeurs à verser aux travailleurs le salaire convenu, à la fin de chaque mois (cela doit être confirmé par la signature du travailleur) et à leur accorder un logement approprié, neuf heures de repos quotidien, des congés de maladie et des congés payés au terme de deux années de service. L'article 8 prévoit une journée de repos hebdomadaire convenue entre les deux parties. L'article 17 dispose que les employeurs qui contreviennent à ce règlement encourent une amende ou une interdiction de recruter des travailleurs pendant un certain nombre d'années. S'agissant des obligations du travailleur, l'article 6 du règlement prévoit que les travailleurs domestiques doivent respecter les préceptes de l'islam, les règles et règlements en vigueur dans le Royaume et la spécificité et la culture de la société saoudienne. Enfin, ils ne doivent pas refuser de travailler ni quitter leur service sans raison valable. Aux termes de l'article 18, les travailleurs qui contreviennent à ces dispositions encourent une amende, une interdiction de travailler dans le pays et l'obligation de payer les frais de retour dans leur pays. En outre, l'article 13 du règlement prévoit que, si un travailleur quitte le domicile de l'employeur sans l'en aviser, l'employeur peut en informer la police, qui préviendra ensuite le département en charge des passeports, ainsi que le bureau du travail. Enfin, le règlement prévoit la création d'un comité relevant du ministre du Travail, qui sera chargé d'examiner les différends d'ordre financier entre l'employeur et le travailleur qui ne sont pas à caractère pénal.

Tout en notant que l'arrêté constitue un premier cadre de réglementation des conditions de travail des travailleurs domestiques, la commission observe que celui-ci n'aborde pas plusieurs facteurs identifiés par la commission comme augmentant la vulnérabilité de ces travailleurs aux situations de travail forcé. En particulier, le règlement ne traite pas de la possibilité de changer d'employeur ou de quitter le pays sans l'autorisation écrite de l'employeur, ni de la question de la rétention des passeports. En outre, il ne semble pas offrir aux travailleurs domestiques migrants la possibilité de faire recours auprès d'une autorité compétente pour les plaintes qui ne revêtent pas un caractère financier. A cet égard, la commission souligne à nouveau l'importance d'adopter des mesures efficaces pour garantir que le système d'emploi des travailleurs migrants (système de «parrainage» pour l'obtention d'un visa), notamment des travailleurs domestiques migrants, ne mette pas les travailleurs concernés dans une situation de vulnérabilité accrue, en particulier lorsqu'ils sont soumis à des pratiques abusives de la part des employeurs, telles que la rétention du passeport, la privation de liberté et les violences physiques et sexuelles. De telles pratiques peuvent transformer la relation de travail en une situation relevant du travail forcé. ***La commission prie à nouveau instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour protéger pleinement les travailleurs domestiques des pratiques et des conditions abusives qui relèvent de l'imposition de travail forcé, notamment en abordant les difficultés que peuvent rencontrer ces travailleurs en raison du système «de parrainage» auquel ils sont soumis pour l'obtention d'un visa. En particulier, elle prie instamment le gouvernement de prendre les mesures appropriées pour réprimer les abus perpétrés à l'encontre des travailleurs migrants et pour permettre aux victimes de tels abus d'exercer leurs droits et de faire cesser les violations dont elles sont l'objet et obtenir réparation. Elle prie le gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises à cet égard, y compris les mesures pour donner effet au règlement relatif aux travailleurs domestiques et aux catégories de travailleurs apparentées, ainsi que les mesures permettant aux travailleurs domestiques de transférer leurs services à un autre employeur ou de mettre fin à leur emploi. En outre, notant que le règlement ne prévoit pas de sanctions pénales, et rappelant que l'article 25 de la convention prescrit que le fait d'exiger illégalement du travail forcé ou obligatoire sera passible de sanctions pénales réellement efficaces et strictement appliquées, la commission prie le gouvernement de fournir des informations sur les sanctions qu'encourent les employeurs qui soumettent des travailleurs migrants à des conditions relevant du travail forcé.***

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

Malaisie

(Ratification: 1957)

Suivi donné aux conclusions de la Commission de l'application des normes (Conférence internationale du Travail, 102e session, juin 2013)

La commission prend note de la communication en date du 31 août 2013 de la Confédération syndicale internationale (CSI) et du rapport du gouvernement. Elle note également la discussion détaillée qui a eu lieu en juin 2013 au sein de la Commission de l'application des normes de la Conférence au sujet de l'application de la convention par la Malaisie.

Article 1, paragraphe 1, article 2, paragraphe 1, et article 25 de la convention. 1. Traite des personnes. La commission a précédemment noté que, selon la CSI, la Malaisie est un pays de destination et, dans une moindre mesure, un pays d'origine et de transit pour les hommes, les femmes et les enfants victimes de traite, en particulier à des fins de prostitution et de travail forcé. La CSI a également indiqué que les poursuites judiciaires dans les affaires de traite à des fins de travail forcé sont rares. La commission a pris note du lancement du Plan national d'action contre la traite des personnes (2010-2015) et des informations fournies par le gouvernement sur le nombre des poursuites et condamnations portant sur des cas de traite, qui ne précisaient pas les sanctions spécifiques prononcées à l'encontre des personnes condamnées.

La commission note que le gouvernement indique qu'il prend des mesures pour accroître la capacité de l'inspection du travail d'identifier les victimes et de traiter les plaintes reçues, y compris à travers des cours de renforcement des capacités, en collaboration avec le BIT, et des ateliers avec le Conseil de lutte contre la traite des personnes et le trafic de migrants. Le gouvernement indique que, entre 2012 et août 2013, 120 procédures judiciaires ont été engagées sur la base de la loi de lutte contre la traite des personnes et ont débouché sur 23 condamnations. Dans 30 cas, les poursuites ont été abandonnées et 67 cas sont en attente de jugement. La commission note à nouveau l'absence d'informations sur les sanctions spécifiques appliquées aux personnes condamnées.

La commission note que, en juin 2013, la Commission de la Conférence a noté la préoccupation exprimée par plusieurs orateurs en ce qui concerne l'ampleur de la traite des personnes dans le pays, et l'absence d'informations sur les sanctions spécifiques infligées aux personnes condamnées en vertu de la loi contre la traite des personnes. ***A l'instar de la Commission de la Conférence, la commission prie instamment le gouvernement d'intensifier ses efforts pour lutter contre la traite des personnes et de renforcer les capacités des autorités publiques à cet égard. Elle prie également le gouvernement de continuer de fournir des informations sur les mesures prises à ce sujet, y compris sur la mise en œuvre du Plan national d'action contre la traite des personnes (2010-2015) et sur les résultats obtenus. Enfin, prière de continuer de fournir des informations sur l'application dans la pratique de la loi contre la traite des personnes, en précisant les sanctions spécifiques infligées aux personnes condamnées en vertu de cette loi, notamment dans le cadre des 23 condamnations prononcées entre 2012 et août 2013, auxquelles le gouvernement s'est référé.***

2. Vulnérabilité des travailleurs migrants et imposition de travail forcé. La commission a précédemment noté que, selon les allégations de la CSI, certains travailleurs qui entrent de leur plein gré en Malaisie à la recherche d'opportunités économiques sont par la suite victimes de travail forcé pour le compte d'employeurs ou de recruteurs informels. Ces travailleurs migrants travaillent dans les plantations et sur les chantiers de construction, dans les industries textiles et comme travailleurs domestiques. Leur liberté de mouvement est restreinte, ils sont victimes de tromperie et de fraude en matière de salaires, leur passeport est confisqué, et ils sont soumis à la servitude pour dettes. S'agissant des travailleurs domestiques, leur situation est particulièrement difficile, avec des arriérés de salaires de trois à six mois. Selon la CSI, il n'y a eu aucune poursuite pénale initiée à l'encontre des employeurs ou des recruteurs qui soumettent des travailleurs à des conditions relevant du travail forcé. La commission a noté également les informations de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) selon lesquelles, jusqu'en 2009, il y avait environ 2,1 millions de travailleurs migrants en Malaisie. Selon l'OIM, les travailleurs migrants en Malaisie peuvent être victimes de non-paiement de salaire, se voir confisquer leur passeport ou assigner de lourdes charges de travail et être confinés ou placés en isolement. La commission a noté également qu'un mémorandum d'accord avait été signé par les gouvernements de l'Indonésie et de la Malaisie.

La commission note que la Commission de la Conférence a prié instamment le gouvernement de prendre des mesures immédiates et efficaces afin de s'assurer que les auteurs sont poursuivis et que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives sont imposées, et d'assurer que les victimes ne sont pas traitées comme des criminels et sont en mesure de s'adresser aux autorités judiciaires compétentes en vue d'obtenir réparation en cas d'abus et d'exploitation. La Commission de la Conférence a également encouragé le gouvernement à continuer à négocier des accords bilatéraux avec des pays d'origine pour que les travailleurs migrants, une fois dans le pays, soient protégés contre les pratiques abusives et les situations relevant du travail forcé, et à collaborer avec les pays d'origine afin que des mesures soient prises pour les protéger avant leur départ.

La commission note que la CSI, dans ses commentaires les plus récents, déclare que le gouvernement n'a pas pris de mesures depuis la dernière session de la Commission de la Conférence et qu'il n'a suivi aucune des recommandations de cette commission. La CSI affirme que la situation et le traitement des travailleurs migrants dans le pays se sont encore détériorés et que, par conséquent, davantage de travailleurs migrants sont victimes de travail forcé. Le gouvernement n'a pas pris de mesures pour contrôler que des travailleurs migrants ne sont pas victimes de tromperie sous la forme de faux documents ou de modifications du contrat de travail à leur arrivée, alors que ce problème est bien connu. Malgré les dispositions législatives qui les protègent, la plupart des migrants travaillent de nombreuses heures et sont sous-rémunérés ou perçoivent en retard leurs salaires. Environ 90 pour cent des employeurs retiennent les passeports des travailleurs migrants, lesquels craignent de signaler ces abus ou même de demander des informations sur les droits au travail. Les travailleurs migrants qui quittent leur employeur en raison d'abus deviennent de fait des travailleurs sans papiers et susceptibles d'être expulsés. Le gouvernement a continué d'incriminer des travailleurs migrants et a identifié 500 000 travailleurs migrants sans papiers en vue de leur expulsion sans s'assurer dûment qu'ils n'étaient pas des victimes de travail forcé. Alors que le ministère des Ressources humaines a annoncé son intention en 2008 d'introduire une réglementation sur les conditions de travail des travailleurs domestiques, cette réglementation n'a pas encore été adoptée. La

CSI demande instamment au gouvernement d'abolir le système de sous-traitance de main-d'œuvre et d'inclure les travailleurs domestiques dans le champ d'application de la loi sur les normes minimales d'emploi.

La commission prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle les mesures prises pour protéger les travailleurs migrants comprennent la mise en œuvre d'un programme qui aboutira à l'élaboration d'une liste actualisée des travailleurs étrangers dans le pays, ce qui aidera à les protéger contre les employeurs sans scrupules. Ce programme permettra aussi de créer une plate-forme pour que la Malaisie collabore avec les pays d'origine afin que les travailleurs migrants entrent de manière régulière dans le pays et qu'ils puissent être protégés contre l'exploitation. Le gouvernement met également en œuvre un programme de sensibilisation à l'intention des travailleurs domestiques étrangers et de leurs employeurs, et a tenu des séminaires auxquels 5 651 personnes ont participé sur la législation applicable en Malaisie. De plus, il a établi une équipe spéciale composée de 43 fonctionnaires pour renforcer les activités visant à mettre en œuvre la législation et à lutter contre les problèmes liés au travail forcé. Le Département du travail a effectué 41 452 inspections sur le lieu de travail en 2012 et 15 370 au cours des neuf premiers mois de 2013 pour contrôler l'existence de pratiques de travail forcé ou obligatoire. Aucune pratique de ce type n'a été enregistrée. Le gouvernement indique aussi qu'il a signé un mémorandum d'accord avec le gouvernement du Bangladesh au sujet du recrutement de travailleurs.

Tout en prenant note de certaines mesures de sensibilisation et d'initiatives que le gouvernement a prises pour recueillir des données, la commission observe que les mesures prises pour contrôler l'application de la loi semblent avoir eu peu de résultats concrets. En particulier, elle note avec *préoccupation* que le nombre considérable d'inspections effectuées ne semble pas avoir eu un impact concret pour ce qui est de lutter contre les pratiques de travail forcé dans le pays et de s'assurer que les auteurs de ces pratiques sont sanctionnés. A ce sujet, la commission rappelle l'importance de prendre des mesures efficaces afin d'assurer que le système d'emploi des travailleurs migrants ne place pas les travailleurs concernés dans une situation de vulnérabilité accrue, en particulier quand ils sont soumis à des pratiques abusives de la part de leur employeur, telles que la confiscation de leur passeport, le non-paiement de leur salaire, la privation de liberté et les abus physiques et sexuels, pratiques qui pourraient transformer leur relation d'emploi en une situation relevant du travail forcé. ***Par conséquent, la commission prie à nouveau instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir que les travailleurs migrants sont pleinement protégés contre les pratiques abusives et les situations relevant du travail forcé. A cet égard, elle prie instamment le gouvernement de prendre des mesures spécifiques pour répondre aux cas d'abus subis par des travailleurs migrants et pour s'assurer que les victimes de ces abus sont en mesure d'exercer leurs droits afin de mettre en terme aux violations et d'obtenir réparation. La commission prie également le gouvernement de prendre des mesures concrètes pour identifier les victimes de travail forcé parmi les travailleurs migrants et s'assurer que ces victimes ne sont pas traitées comme des délinquants. De plus, notant l'absence d'informations dans le rapport du gouvernement sur les poursuites judiciaires engagées, la commission prie instamment le gouvernement de prendre des mesures immédiates et effectives pour que les auteurs soient poursuivis et que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives soient imposées. Prière de fournir, dans le prochain rapport, des informations sur le nombre des poursuites engagées et de condamnations prononcées, en ce qui concerne les conditions de travail des travailleurs migrants qui relèvent de l'exploitation, et sur les sanctions spécifiques appliquées. Enfin, la commission prie le gouvernement de continuer de fournir des informations sur la mise en œuvre d'accords bilatéraux avec les pays d'origine et sur les autres mesures de coopération prises à cet égard.***

La commission note que la Commission de la Conférence, en juin 2013, a prié le gouvernement d'accepter une mission d'assistance technique pour assurer pleinement l'application effective de la convention. La commission note également que la CSI, dans ses derniers commentaires, demande instamment au gouvernement d'accepter une mission de l'OIT dans le pays. A ce sujet, elle note que dans son rapport le gouvernement indique qu'il continue d'envisager cette offre, étant donné que le travail forcé en Malaisie est un problème qui relève des compétences de nombreuses administrations publiques. ***Prenant note de cette indication, la commission encourage fermement le gouvernement à recourir à l'assistance technique du BIT et à accepter et recevoir une mission d'assistance technique dans un proche avenir.***

La commission soulève d'autres points dans une demande qu'elle adresse directement au gouvernement.
[Le gouvernement est prié de répondre en détail aux présents commentaires en 2014.]

République démocratique du Congo

(Ratification: 1960)

Article 1, paragraphe 1, article 2, paragraphe 1, et article 25 de la convention. Travail forcé et esclavage sexuel dans le cadre du conflit armé. Depuis 2010, la commission exprime sa profonde préoccupation face aux graves violations des droits de l'homme commises par les forces de sécurité de l'Etat et divers groupes armés dans le cadre du conflit armé qui sévit en République démocratique du Congo. La commission a noté les informations émanant des rapports établis par plusieurs organes des Nations Unies sur la situation en République démocratique du Congo, des observations communiquées par la Confédération syndicale du Congo (CSC) en septembre 2011 et 2013 et par la Confédération syndicale internationale (CSI) en septembre 2012, ainsi que de la discussion qui a eu lieu au sein de la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail en juin 2011. Ces informations confirment les actes d'enlèvement de femmes et d'enfants en vue de leur utilisation comme esclaves sexuels ou de l'imposition du travail forcé, notamment sous la forme de travaux domestiques. En outre, dans les exploitations minières, les travailleurs sont otages des conflits pour l'exploitation des ressources naturelles et sont victimes d'exploitation et de pratiques abusives relevant, pour nombre d'entre elles, du travail forcé. La commission a noté qu'en 2012 la CSI a confirmé la persistance de cas d'esclavage sexuel, notamment dans les mines des régions du Nord-Kivu, de la Province Orientale, du Katanga et du Kasai Oriental, perpétrés par des groupes armés illégaux et certains éléments des Forces armées de la République du Congo (FARDC). La CSI s'est référée au recours systématique à la violence par les groupes armés pour terroriser les civils et les obliger à transporter armes, munitions, butins des pillages et autres approvisionnements, ou à construire des maisons ou à travailler aux champs. La commission a demandé instamment au gouvernement de prendre de toute urgence les mesures nécessaires pour faire cesser immédiatement ces pratiques qui constituent une violation grave de la convention et de rétablir un climat de sécurité juridique dans lequel le

recours au travail forcé ne resterait pas impuni.

La commission prend note des informations communiquées par le gouvernement dans son dernier rapport qui concernent principalement les actions menées pour protéger les enfants travaillant dans les mines et les enfants victimes de violence, notamment de violence sexuelle dans le cadre du conflit armé. Le gouvernement fournit également un document analysant les affaires portées devant les juridictions sur la base des nouvelles dispositions du Code pénal concernant «les infractions de violences sexuelles». La commission observe que ces affaires concernent des cas de violence sexuelle exercée à l'encontre d'enfants. Ces informations seront examinées dans le cadre de l'application de la convention (no 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, pour laquelle un rapport est dû en 2014.

La commission prend note du rapport de la Haut Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme sur la situation des droits de l'homme et les activités du Haut Commissariat en République démocratique du Congo qui porte sur la période allant de novembre 2011 à mai 2013 (document A/HRC/24/33 du 12 juillet 2013). Selon ce rapport, «tout au long de la période considérée, dans beaucoup de zones riches en ressources, principalement dans la Province Orientale, les Kivus et le Nord-Katanga, des violations des droits de l'homme ont été commises, notamment le travail forcé lié à l'exploitation illégale de ces ressources, violations qui auraient été le fait tant des groupes armés que des agents de l'Etat». Le rapport fait état d'attaques lancées par les groupes armés destinées à semer la terreur et de nombreux cas d'enlèvements de civils et de travail forcé dont sont responsables des groupes armés et certains combattants de l'Alliance des forces démocratiques. De nombreuses personnes enlevées sont contraintes de prendre part à des activités telles que la coupe du bois, l'extraction de l'or et la production agricole au profit de ces groupes. La commission note que la Haut Commissaire constate certains progrès comme la création de la Commission nationale des droits de l'homme ou la condamnation de certains agents de l'Etat coupables de violations des droits de l'homme, notamment de violences sexuelles. Dans le même temps, elle souligne la détérioration de la situation, notamment dans l'est du pays, avec «une augmentation importante du nombre de graves violations des droits de l'homme et du droit international humanitaire constitutives de crime de guerre, commises par les forces nationales de sécurité et de défense ainsi que par des groupes armés nationaux».

Tout en étant consciente de la complexité de la situation et des efforts déployés par le gouvernement pour rétablir la paix et la sécurité, la commission rappelle que le non-respect de la règle de droit, le climat d'impunité et la difficulté pour les victimes d'accéder à la justice contribuent à ce que ces graves violations de la convention continuent à être commises. Elle prie instamment le gouvernement de prendre de toute urgence les mesures pour mettre fin aux violences perpétrées contre les civils en vue de les contraindre au travail forcé, y compris l'esclavage sexuel. Elle prie instamment le gouvernement de continuer à lutter avec détermination contre l'impunité et de s'assurer que les auteurs de ces violations graves de la convention sont traduits en justice et sanctionnés et que les victimes sont indemnisées pour les préjudices qu'elles ont subis.

Article 25. Sanctions pénales. La commission rappelle que, mises à part les dispositions de l'article 174c et 174e relatives à la prostitution forcée et à l'esclavage sexuel, le Code pénal ne prévoit pas de sanctions pénales adaptées pour sanctionner l'imposition du travail forcé. En outre, les sanctions prévues par le Code du travail à cet égard ne revêtent pas le caractère dissuasif requis par l'article 25 de la convention (l'article 323 du Code du travail établissant une peine de servitude pénale principale de six mois au maximum et une amende, ou l'une de ces deux peines seulement). Dans son dernier rapport, le gouvernement indique que le projet de texte portant abrogation du travail forcé contenant des sanctions pénales efficaces est toujours à l'examen par le Parlement et qu'il sera communiqué après sa promulgation. ***La commission prie le gouvernement de s'assurer que le texte portant abrogation du travail forcé pourra être adopté et promulgué dans les plus brefs délais de telle sorte que des sanctions pénales efficaces et dissuasives puissent être effectivement appliquées aux personnes qui imposent du travail forcé, conformément à l'article 25 de la convention.***

Abrogation de textes permettant d'imposer un travail à des fins de développement national, comme moyen de recouvrement de l'impôt, et aux personnes en détention préventive. Depuis plusieurs années, la commission demande au gouvernement d'abroger ou de modifier les textes législatifs et réglementaires suivants qui sont contraires à la convention:

-la loi no 76-011 du 21 mai 1976 relative à l'effort de développement national et son arrêté d'application, l'arrêté départemental no 00748/BCE/AGRI/76 du 11 juin 1976 portant exécution de tâches civiques dans le cadre du Programme national de production vivrière: ces textes, qui visent à accroître la productivité dans tous les secteurs de la vie nationale, obligent, sous peine de sanction pénale, toute personne adulte et valide, qui n'est pas considérée comme apportant déjà sa contribution dans le cadre de son emploi, à effectuer des travaux agricoles et de développement décidés par le gouvernement;

-l'ordonnance-loi no 71/087 du 14 septembre 1971 sur la contribution personnelle minimum, dont les articles 18 à 21 permettent au chef de la collectivité locale ou au bourgmestre de prononcer la contrainte par corps avec obligation de travailler à l'encontre des contribuables qui ne se seraient pas acquittés de leur contribution personnelle minimum;

-l'ordonnance no 15/APAJ du 20 janvier 1938 relative au régime pénitentiaire dans les prisons des circonscriptions indigènes, qui permet d'imposer du travail aux personnes en détention préventive (cette ordonnance ne faisant pas partie de la liste des textes abrogés par l'ordonnance no 344 du 15 septembre 1965 régissant le travail pénitentiaire).

Le gouvernement a précédemment indiqué que ces textes étaient caducs et a considéré qu'ils étaient abrogés de fait. Il a également précisé que la promulgation de la loi portant abrogation du travail forcé pourrait permettre de trouver des réponses aux préoccupations exprimées par la commission d'experts quant à la nécessité de garantir la sécurité juridique. ***La commission veut croire que, à l'occasion de l'adoption de la loi portant abrogation du travail forcé, les textes auxquels elle se réfère depuis de nombreuses années et dont le gouvernement indique qu'ils sont caducs pourront enfin être abrogés formellement.***

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

Bangladesh

(Ratification: 1972)

La commission prend note de la réponse du gouvernement, que le Bureau a reçue le 9 février 2011, aux observations formulées par le Congrès des syndicats libres du Bangladesh (BFTUC) du 26 août 2010 et des observations de la Fédération des employeurs du Bangladesh (BEF) transmises avec le rapport du gouvernement le 16 septembre 2012.

Articles 2, 4 et 23 de la convention. Réforme législative, réforme du système d'inspection du travail et champ d'application de l'inspection du travail. 1. *Réforme législative.* La commission note que le gouvernement, en réponse aux observations du BFTUC sur l'absence de dispositions spécifiques en matière de sécurité et de santé au travail (SST) pour les divers secteurs couverts maintenant par la loi sur le travail du Bangladesh, telle que révisée (BLA), estime que les questions de SST sont traitées de manière adéquate aux chapitres 6, 7, 8 et 12 de la loi en question. A ce sujet, la commission note que la BEF souligne les progrès déjà accomplis avec l'adoption de dispositions complémentaires dans plusieurs domaines (sécurité et santé au travail, sécurité sociale, prestations de maternité, etc.), et fait état de réformes législatives constantes. La commission note que la loi no 30 de 2013 sur le travail du Bangladesh (amendement) a été adoptée en juillet 2013 et prévoit d'autres exigences dans le domaine de la SST (entre autres, création de comités de la sécurité dans les fabriques occupant plus de 50 travailleurs, utilisation obligatoire d'équipements individuels de protection et mise en place de centres de santé sur les lieux de travail occupant plus de 5 000 travailleurs). **Le gouvernement est prié de tenir le BIT informé de tout progrès accompli dans la révision de la loi sur le travail du Bangladesh et de communiquer copie du texte modifié et des réglementations d'application dès qu'ils auront été adoptés.**

2. *Réforme du système d'inspection du travail.* La commission note que la BEF souligne la nécessité que les amendements législatifs s'accompagnent d'inspections efficaces du travail afin de garantir l'application et la mise en œuvre efficaces de la nouvelle législation. A ce sujet, la commission prend note des indications du gouvernement, à savoir que, étant donné le grand nombre de fabriques et d'autres établissements dans le pays, la restructuration du système d'inspection du travail est activement à l'étude (selon les données fournies dans le rapport du gouvernement, le nombre de fabriques (enregistrées) est passé de 10 500 en 2006 à 26 463 en 2011). A cet égard, la commission note que, selon le gouvernement, le ministère du Travail et de l'Emploi (MOLE) prépare un projet sur la modernisation et le renforcement du Département de l'inspection des fabriques et des établissements (DIFE). La commission note que, dans ce cadre, il est envisagé de: i) restructurer l'organisation du DIFE, notamment en ouvrant d'autres bureaux extérieurs et régionaux partout dans le pays; ii) accroître le nombre total des effectifs du DIFE; iii) améliorer les moyens matériels disponibles; et iv) améliorer la formation des inspecteurs du travail. La commission note aussi qu'il est prévu à cette fin d'accroître le budget consacré à l'inspection du travail. **La commission demande au gouvernement de tenir le Bureau informé des mesures prises ou envisagées, dans le cadre de la restructuration proposée du système d'inspection du travail, afin de le renforcer.**

3. *Inspection du travail dans les zones franches d'exportation (ZFE).* La commission rappelle les commentaires précédents formulés par le Comité de coordination nationale pour l'éducation des travailleurs (NCCWE) selon lesquels les ZFE sont totalement exclues du champ d'application de la législation nationale du travail, et une loi distincte qui s'applique aux travailleurs des ZFE prévoit des limitations à l'inspection.

La commission prend note des indications du gouvernement, à savoir que les relations professionnelles dans les ZFE sont régies par la loi de 2010 sur les associations pour la protection des travailleurs et sur les relations professionnelles dans les zones franches d'exportation (EWWIRA) et par les instructions (1 et 2) de 1989 sur l'Autorité bangladaise des zones franches d'exportation (BEPZA). La commission note aussi que, en vertu de l'article 40 de la loi EWWIRA, des conseillers sont chargés de faire appliquer la loi EWWIRA et les instructions BEPZA et de garantir l'exercice des droits des travailleurs ainsi que des conditions de travail sûres et salubres. Depuis juin 2005, 60 conseillers travaillent dans les différentes ZFE du pays et relèvent directement des «gestionnaires des relations professionnelles», qui sont responsables des ZFE respectives. La commission prend note aussi de l'information du gouvernement selon laquelle, conformément aux BEPZA, on organise des programmes de formation pour les membres de l'Association élue de protection des travailleurs (WWA) et pour le personnel des ressources humaines des entreprises respectives, entre autres sur la SST, les relations professionnelles, les conditions de travail décent, les procédures de règlement des conflits et le dialogue social. La commission note aussi que la BEPZA a établi deux instituts de formation à Chittagong et Dhaka, notamment pour faire mieux connaître les droits et obligations des travailleurs.

La commission note, d'après les discussions qui ont eu lieu en juin 2013 pendant la Conférence internationale du Travail sur l'application de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, par le Bangladesh, que la loi BLA n'est pas applicable dans les ZFE et que, après l'expiration le 31 décembre 2013 de la loi EWWIRA, le gouvernement envisage de chercher avec le BIT les moyens d'inscrire les ZFE dans le champ d'application de la législation nationale du travail. La commission prend note aussi des mesures prises actuellement avec l'assistance du BIT et d'autres organisations internationales, ainsi que de nombreux pays et de nombreuses entreprises du secteur de l'habillement pour améliorer la sécurité et la santé, en particulier à la suite des événements survenus récemment dans ce secteur qui se sont soldés par la mort de plus de 1 000 travailleurs.

Notant que la loi EWWIRA expirera le 31 décembre 2013, la commission demande au gouvernement de fournir les textes régissant le statut et les conditions de service des conseillers et d'indiquer le nombre de conseillers travaillant actuellement dans les zones franches d'exportation, ainsi que de préciser comment le gouvernement assure la stabilité dans leur emploi et leur indépendance à l'égard de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure induue. Prière de donner des informations détaillées sur les liens hiérarchiques dans les zones franches d'exportation (en particulier, l'organe ou la personne responsable des «gestionnaires des relations professionnelles»).

De plus, le gouvernement est prié à nouveau de fournir des informations sur les activités des organes responsables des inspections dans les zones franches d'exportation, en soumettant les données statistiques pertinentes sur les activités de l'inspection du travail, y compris sur le nombre des visites d'inspection, les infractions signalées, les dispositions légales enfreintes, la nature des sanctions imposées et les mesures immédiatement exécutoires prises en cas de danger imminent pour la

santé et la sécurité des travailleurs, et sur le nombre des accidents au travail et des cas de maladie professionnelle. Prière aussi d'indiquer le nombre total de lieux de travail dans les zones franches d'exportation et des travailleurs qui y sont occupés.

4. *Inspection du travail dans le secteur de la construction.* La commission avait pris note précédemment des commentaires du BFTUC selon lesquels, malgré le nombre élevé d'accidents mortels dans le secteur de la construction (106 décès enregistrés en 2009), une inspection ou agence indépendante, prévue dans le Code national du bâtiment (BNBC) de 1993, n'avait pas encore été créée. A cet égard, la commission prend note des indications du gouvernement, à savoir que le DIFE assure dans la pratique la fonction d'inspection dans le secteur de la construction mais ne procède qu'à des visites d'inspection irrégulières en raison du manque de personnel d'inspection. La commission note aussi que six cas seulement de violation de la législation du travail dans ce secteur ont été enregistrés pendant la période à l'examen. **La commission demande à nouveau au gouvernement d'indiquer les mesures prises ou envisagées pour s'assurer que le secteur du bâtiment fait effectivement l'objet de visites d'inspection (entre autres, création d'une inspection ou d'une agence indépendante, comme le prévoit le Code national du bâtiment, accroissement du nombre d'inspections réalisées par le DIFE, formation spécifique pour les inspecteurs du travail, etc.) et de fournir les données statistiques pertinentes sur les activités menées dans ce secteur.**

Articles 7, 10, 11 et 16. Ressources humaines et matérielles de l'inspection du travail. Formation des inspecteurs du travail. La commission note à la lecture des données fournies par le gouvernement dans son rapport que le nombre des inspecteurs du travail s'est accru d'environ 20 pour cent (de 155 en 2006 à 185 en 2011), que le nombre des visites d'inspection a presque doublé (de 35 950 en 2006 à 61 184 en 2011) et que le nombre des usines enregistrées et assujetties à l'inspection a plus que doublé (de 10 500 en 2006 à 26 463 en 2011). La commission prend note aussi de l'information générale fournie par le gouvernement sur la formation des inspecteurs du travail.

La commission prend note aussi de la tendance à la hausse du budget alloué au DIFE (de 36 530 000 taka bangladais (BDT) en 2009-10 (environ 468 754 dollars E.-U.) à 50 343 000 BDT (646 002 dollars E.-U.) en 2011-12, ce que le gouvernement considère encore insuffisant pour réaliser effectivement les fonctions d'inspection du travail (ce montant représente 7 pour cent de l'ensemble du budget attribué au ministère du Travail et de l'Emploi (MOLE)). Toutefois, la commission note qu'il est envisagé, à l'occasion de la proposition de restructuration des services de l'inspection du travail, d'accroître le budget alloué à l'inspection du travail et d'améliorer les conditions en termes de moyens humains et matériels et de formation. **La commission encourage à nouveau le gouvernement à faire son possible, dans le cadre de la restructuration susmentionnée des services de l'inspection du travail, pour apporter à l'inspection du travail les ressources dont elle a besoin pour fonctionner efficacement, en vue de s'assurer que le nombre d'inspecteurs du travail est suffisant par rapport au nombre d'établissements assujettis au contrôle de l'inspection (article 10 de la convention), qu'ils disposent des moyens matériels et des facilités de transport nécessaires à l'exercice de leurs fonctions (article 11) et qu'ils reçoivent une formation appropriée pour l'exercice de leurs fonctions (article 7, paragraphe 3).**

A cet égard, la commission demande au gouvernement de continuer de fournir des informations sur le nombre total d'inspecteurs du travail et sur leur répartition entre le siège et les districts, par rapport au nombre de lieux de travail assujettis à l'inspection et des travailleurs qui y sont occupés. Prière aussi de fournir des informations plus spécifiques sur la formation dispensée pendant la période couverte par le prochain rapport du gouvernement, y compris sur la fréquence, le contenu et la durée de la formation, et sur le nombre de participants.

Articles 9 et 14. Déclaration des accidents du travail et des cas de maladie professionnelle. La commission note que le gouvernement n'a pas fourni de commentaires sur le fonctionnement de l'enregistrement dans la pratique des accidents du travail et sur le fait que le nombre d'accidents mortels enregistrés ne semblerait pas correspondre au nombre d'accidents mortels réels, comme l'a indiqué le BFTUC en 2008. La commission prend note des indications du gouvernement, à savoir qu'il travaille actuellement sur les règles de procédure de notification des cas de maladie professionnelle, en application de l'article 82 de la loi BLA, qu'aucun cas de maladie professionnelle n'a encore été enregistré faute d'effectifs suffisants pour déterminer ces cas, et en raison de l'absence des matériels d'enregistrement nécessaires à cette fin. **La commission demande au gouvernement de donner une appréciation sur le fonctionnement dans la pratique de la déclaration des accidents du travail et, si possible, d'indiquer les mesures prises pour l'améliorer (activités de sensibilisation pour les employeurs en ce qui concerne leurs obligations à ce sujet, sanctions imposées en cas d'observation, etc.).**

La commission demande au gouvernement d'indiquer les progrès accomplis dans l'élaboration des règles de procédure pour la notification des cas de maladie professionnelle qui ont été adoptées en vertu de l'article 82 de la loi BLA. Prière aussi d'en communiquer copie au Bureau dès qu'elles auront été adoptées. Prière également de donner des informations sur les progrès accomplis dans l'élaboration d'un système pertinent et sur son application dans la pratique (y compris sur le recrutement d'autres inspecteurs médicaux, la réalisation des examens médicaux par les inspecteurs ou le renvoi à d'autres médecins). A ce sujet, la commission attire à nouveau l'attention du gouvernement sur le Recueil de directives pratiques du BIT concernant l'enregistrement et la déclaration des accidents du travail et des cas de maladie professionnelle publié en 1996, contenant des orientations utiles à l'intention des personnes chargées de signaler, d'enregistrer et de déclarer les accidents du travail et les cas de maladie professionnelle, lequel se trouve sur le site Internet de l'OIT.

Articles 6, 12, paragraphe 1, et 15 c). Droit des inspecteurs de pénétrer librement dans les lieux de travail. Statut et conditions de service des inspecteurs du travail et obligation de confidentialité en matière de plaintes. La commission avait noté précédemment que le BFTUC avait indiqué à plusieurs reprises que les employeurs sont informés de la date des visites d'inspection prévues. A ce sujet, la commission prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle la loi BLA n'oblige pas à informer les employeurs à l'avance des visites d'inspection mais il est nécessaire dans certains cas de le faire pour assurer l'efficacité des inspections dans la pratique (par exemple lorsque la présence de l'employeur ou de son représentant est nécessaire pour accéder aux registres et documents). La commission prend note aussi de l'indication du gouvernement selon laquelle des inspections avec ou sans avis préalable sont effectuées régulièrement.

La commission rappelle aussi ses commentaires précédents dans lesquels elle avait souligné, à l'occasion des commentaires formulés par le BFTUC et le NCCWE qui indiquaient que les travailleurs craignaient de signaler les infractions à la loi par crainte de représailles, que la reconnaissance aux inspecteurs du travail du statut et des conditions de service appropriés prévue à l'article 6 et l'obligation pour les inspecteurs du travail de respecter l'obligation de confidentialité que leur impose l'article 15 c) sont des garanties essentielles contre les comportements indus.

A ce sujet, la commission note que la loi BLA, telle que modifiée en juillet 2013, ne prévoit toujours pas l'interdiction de révéler l'identité de

l'auteur d'une plainte ou d'indiquer qu'une inspection a eu lieu à la suite d'une plainte. Par ailleurs, le gouvernement n'a pas fourni au Bureau de texte régissant les conditions de service des inspecteurs du travail, comme cela avait été demandé. Toutefois, le gouvernement indique que les inspecteurs du travail bénéficient de conditions similaires à celles d'autres fonctionnaires, que leur salaire est fonction de leur ancienneté et qu'ils ont les mêmes perspectives de carrière en vertu des règlements applicables, et que toutes ces dispositions assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure induite. A cet égard, la commission prend note des éclaircissements du gouvernement: comme la commission croit le comprendre, le manque de moyens matériels, y compris de moyens de transport, et l'absence d'une formation appropriée, plus que les autres éléments susmentionnés, sont des facteurs vraisemblables d'inobservation de l'obligation de confidentialité dans la pratique.

Au vu de tout ce qui précède, la commission renvoie au paragraphe 263 de son étude d'ensemble de 2006 sur l'inspection du travail et rappelle qu'un nombre suffisant de visites inopinées par rapport au nombre d'inspections assorties d'un avis préalable est certes nécessaire pour permettre aux inspecteurs du travail de s'acquitter de leur obligation de confidentialité en ce qui concerne la source de la plainte et pour empêcher qu'un lien soit établi entre l'inspection et une plainte (*article 15 c*). **La commission demande à nouveau au gouvernement de prendre les mesures appropriées pour s'assurer que l'obligation de confidentialité en ce qui concerne l'existence d'une plainte et sa source est dûment inscrite dans la loi et de fournir des informations sur l'application dans la pratique de ces mesures ainsi que leur impact. La commission demande également à nouveau au gouvernement de tenir le BIT informé des progrès réalisés et de transmettre tout texte régissant les conditions de service des inspecteurs du travail. Prière aussi d'indiquer le nombre des visites inopinées par rapport au nombre total de visites d'inspection pendant la prochaine période d'examen et de fournir des informations sur les résultats des visites d'inspection inopinées (infractions identifiées, sanctions imposées, mesures de mise en conformité ordonnées) par rapport aux visites annoncées.**

Articles 17 et 18. Poursuites légales et application effective de sanctions appropriées. La commission avait pris note précédemment des propositions faites par le BFTUC en ce qui concerne les poursuites pour infraction à la législation nationale du travail, à savoir notamment: i) créer davantage de tribunaux du travail, qui viendraient s'ajouter aux sept tribunaux du travail qui sont déjà en place, et qui pourraient être situés très loin du siège principal; ii) recruter des avocats afin de représenter les inspecteurs pour engager des poursuites ce qui, d'après le BFTUC, prend beaucoup de temps. A ce sujet, la commission prend note avec *intérêt* de l'information du gouvernement selon laquelle trois autres tribunaux du travail ont été créés dans les trois nouvelles divisions administratives de Rangpur, Sylhet et Barisal.

La commission avait pris note précédemment des observations formulées par le BFTUC qui affirmait que trois des sept tribunaux du travail n'avaient été saisis d'aucun manquement aux obligations en matière de santé et de sécurité en vertu de la loi BLA de 2006. A ce sujet, le gouvernement indique que la plupart des cas soumis aux tribunaux portent sur la SST et que le nombre des cas qui ont été soumis s'est accru (de 777 cas en 2009 à 1 096 en 2011). Toutefois, la commission note que, selon le gouvernement, en raison du manque de personnel et de systèmes pertinents de gestion des données, les cas soumis ne peuvent pas être ventilés en fonction des dispositions juridiques sur lesquelles ils portent.

Enfin, la commission prend note des indications du gouvernement selon lesquelles le nombre accru de sanctions imposées en vertu de la loi BLA de 2006 a eu des effets positifs sur les relations professionnelles. A ce sujet, la commission note que le nombre des visites d'inspection est passé de 39 123 en 2008 à 61 184 en 2011; que le nombre d'infractions décelées est passé de 52 423 en 2008 à 69 539 en 2011; que celui de cas soumis aux tribunaux du travail est passé de 910 en 2008 à 1 558 en 2011 et que le montant des amendes imposées est passé de 1 214 000 BDT en 2008 (environ 15 578 dollars E.-U.) à 1 520 000 BDT (environ 19 504 dollars E.-U.) en 2011. **La commission demande au gouvernement de continuer de fournir des informations sur le nombre des infractions détectées (et le nombre des infractions ayant trait à la sécurité et à la santé au travail), les amendes correspondantes imposées et le nombre de cas intentés devant les tribunaux du travail et leur issue (nombre de condamnations pour les infractions signalées, montant des amendes imposées, etc.).**

Articles 20 et 21. Publication d'un rapport annuel. La commission note que le Bureau n'a pas reçu de rapport annuel sur les activités des services de l'inspection du travail et que le dernier rapport annuel au sens de la convention a été communiqué en 2003. La commission note que la BEF, à l'instar du gouvernement dans son rapport précédent, souligne l'importance de tenir des registres systématiques des données d'inspection (nombre des inspections, infractions relevées, mesures correctives ordonnées, résultats des cas soumis aux tribunaux du travail, statistiques des accidents du travail et des cas de maladie professionnelle, etc.) pour servir de base à l'évaluation de l'efficacité des activités des services de l'inspection du travail. A ce sujet, la commission note aussi que le gouvernement indique qu'une assistance technique est nécessaire pour élaborer des systèmes de meilleure qualité de gestion des données. **La commission demande à nouveau au gouvernement d'indiquer les mesures prises pour mettre en place un registre des établissements assujettis au contrôle de l'inspection et des travailleurs occupés dans ces établissements (notamment grâce à une coopération interinstitutionnelle, comme elle le recommande dans son observation générale de 2009) et de communiquer des informations sur toute mesure prise à cette fin, pour que l'autorité centrale d'inspection remplisse son obligation de publier un rapport annuel et de le communiquer au BIT conformément aux articles 20 et 21 de la convention.**

Assistance technique. La commission prend note des indications du gouvernement sur les besoins d'assistance technique dans divers domaines (restructuration de l'inspection du travail, établissement d'autres tribunaux du travail, renforcement des moyens humains et matériels, appareils de mesure dont dispose l'inspection du travail, formation des inspecteurs du travail et élaboration de systèmes améliorés de gestion des données). **La commission invite le gouvernement à donner des informations sur les mesures prises ou envisagées en ce qui concerne l'inspection du travail comme suite à l'assistance technique fournie par le Bureau, en particulier dans le cadre du programme visant à améliorer la sécurité et la santé dans le secteur de l'habillement.**

La commission soulève d'autres points dans une demande qu'elle adresse directement au gouvernement. **[Le gouvernement est prié de fournir des données complètes à la Conférence à sa 103e session, et de communiquer un rapport détaillé en 2014.]**

Colombie

(Ratification: 1967)

La commission prend note du rapport du gouvernement, reçu le 31 août 2013, et des documents qui y sont joints. Elle prend note aussi des observations de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et de l'Association nationale des employeurs de Colombie (ANDI) du 27 août 2013, ainsi que de la réponse du gouvernement à ces observations, en date du 18 octobre 2013. La commission prend note aussi des observations formulées par la Centrale unitaire des travailleurs (CUT) et la Confédération des travailleurs de Colombie (CTC), du 29 août 2013, lesquelles ont été transmises au gouvernement le 16 septembre 2013. Ces dernières portent pour l'essentiel sur des questions en cours d'examen, et en particulier sur les points suivants: exercice de la fonction de conciliation; conditions de service des inspecteurs; nécessité d'une formation continue appropriée pour les inspecteurs du travail; insuffisance du nombre d'inspecteurs et des ressources dont ils disposent pour exercer leurs fonctions et la ratification de la *Partie II de la convention*. Les commentaires de l'OIE et de l'ANDI soulignent les efforts déployés par le gouvernement pour formaliser la situation au travail dans divers secteurs, et en particulier dans le secteur sucrier, l'adoption de la loi no 1610 du 2 janvier 2013 qui régleme certains aspects relatifs aux inspections du travail et aux accords de formalisation au travail, et les progrès du projet de coopération technique sur les normes internationales du travail, en ce qui concerne son volet sur le renforcement de l'inspection du travail.

Projet de coopération technique sur les normes internationales du travail. Le gouvernement indique qu'ont été élaborés quatre guides et matériels didactiques sur: a) les critères de graduation des sanctions; b) le traitement de la procédure administrative de sanctions; c) le traitement de la procédure administrative de sanctions en ce qui concerne les actes qui portent atteinte au droit d'association; d) le traitement d'une procédure administrative de sanctions en cas d'usage abusif de la sous-traitance et d'autres modalités qui portent atteinte aux droits des travailleurs. De plus, est appliqué un programme de formation sur la procédure administrative sur le travail, la formalisation de l'emploi et la sous-traitance, l'accent étant mis sur les secteurs critiques (entre autres, portuaire, sucrier, plantation de palmiers, floriculture et exploitation minière); droit collectif et règlement de conflits et compétence en matière d'inspection, de surveillance et de contrôle. **La commission demande au gouvernement de fournir des informations chiffrées sur l'impact de la mise en œuvre de ce projet, en particulier en ce qui concerne l'exercice des fonctions d'inspection, telles que prévues à l'article 3, paragraphe 1 a) et b), de la convention; les poursuites concernant les infractions à la législation du travail et l'application effective de sanctions appropriées, conformément aux articles 17 et 18 (en indiquant les dispositions juridiques auxquelles elles se réfèrent), y compris en ce qui concerne les droits syndicaux.**

La commission se félicite de l'information selon laquelle est en cours de définition un critère de base pour l'élaboration d'un système informatique pour l'enregistrement et l'analyse de données sur l'inspection du travail. **La commission espère que, grâce aux progrès réalisés dans la mise en marche du système informatique d'enregistrement et d'analyse de données sur l'inspection dans le cadre du projet mentionné, le gouvernement sera bientôt en mesure de communiquer un rapport annuel sur l'action des services d'inspection qui contiendra des informations au sujet des questions prévues à l'article 21 a) à g), et de veiller à ce que copie de ce rapport soit communiquée régulièrement au BIT, dans les délais prévus à l'article 20.**

Articles 3, paragraphe 1 b), 17 et 18 de la convention. Application d'une approche préventive de l'inspection du travail, poursuite et sanction des auteurs d'infractions. Dans ses commentaires précédents, la commission avait noté que, selon la CUT et la CTC, le système de visites «préventives», institué en vertu des décrets nos 1293 et 1294 de 2009, et de la résolution no 2605/09, était devenu dans la pratique un système qui tolère les violations des droits des travailleurs.

A propos des critères de programmation des différents types de visites d'inspection, le gouvernement déclare que, dans les différentes directions territoriales, les visites sont effectuées dans certains cas à la suite d'une plainte du travailleur, cas dans lesquels on démarre l'enquête appropriée et, dans d'autres cas, les visites sont menées d'office. Les conditions de travail au niveau territorial sont examinées et des visites sont effectuées dans des établissements de secteurs critiques comme le transport, l'exploitation minière, la floriculture et le secteur sucrier. Le gouvernement réitère que, conformément à l'article 91 du décret no 1295 de 1994, le directeur territorial peut imposer des amendes et même ordonner la suspension des activités au maximum pendant six mois lorsqu'il existe un risque imminent, sans avoir à donner suite aux ordres spécifiques de prévention des risques de la Direction des risques au travail du ministère. La commission prend note aussi de l'indication du gouvernement en réponse à ses commentaires précédents: le ministère du Travail ne dispose pas d'un système d'information sur les procédures juridictionnelles, mais le ministre a adressé un mémorandum aux directions territoriales pour indiquer aux fonctionnaires leur obligation de transmettre les plaintes qu'ils reçoivent pour violation des droits d'association. **Constatant que le gouvernement ne fournit pas les informations qu'elle a demandées à ce sujet, la commission lui demande à nouveau d'indiquer les mesures prises pour garantir l'objectif de prévoir des sanctions dissuasives et de les appliquer effectivement. De plus, rappelant au gouvernement son observation générale de 2007, la commission l'incite à prendre des mesures qui permettent une coopération effective entre le système d'inspection du travail et le système judiciaire, ainsi que l'accès de l'inspection du travail à un registre des décisions judiciaires.**

D'autre part, et notant que le gouvernement ne répond pas à son commentaire à ce sujet, la commission lui demande à nouveau de préciser si, dans le cas des visites «préventives», il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites, conformément au paragraphe 2 de l'article 17 de la convention.

La commission demande aussi au gouvernement de fournir des informations distinctes sur le nombre de visites «préventives», c'est-à-dire celles dont l'objectif initial est la prévention et l'amélioration des conditions de travail sans recourir à des mécanismes de répression par rapport au nombre de visites à caractère général et «réactif». Prière aussi de donner des informations sur les constatations faites par les inspecteurs dans le cadre des visites «préventives» et au cours des autres visites. Prière d'indiquer également les délais et les modalités de la vérification par les inspecteurs de la mise en œuvre de l'«accord d'amélioration» et de préciser l'action des inspecteurs lorsque les résultats ne sont pas satisfaisants. Enfin, la commission demande au gouvernement de préciser si des mesures ont été prises pour évaluer, avec la participation des partenaires sociaux, et en particulier de la Commission des politiques salariales et du travail, les effets de ce modèle d'inspections «préventives», sur l'application effective

de la législation relative aux conditions de travail et à la protection des travailleurs.

Articles 10, 16 et 21 b) et c). *Nombre et répartition géographique des inspecteurs du travail. Statistiques des établissements assujettis au contrôle de l'inspection et nombre de travailleurs qui y sont occupés.* La commission note que la CUT et la CTC réaffirment que le nombre d'inspecteurs du travail est insuffisant par rapport à la population active (20 696 000 personnes) dont le pays dispose, selon les chiffres de 2012 du Département national de statistique (DANE), comme l'illustre le fait que, en quatre ans, seules 165 résolutions ont été exécutées.

La commission prend note de la répartition géographique (par direction territoriale du ministère du Travail) des 624 postes d'inspecteur du travail existants fin août 2012. Elle note aussi que, selon le rapport du gouvernement, en avril 2013 il y avait 501 inspecteurs du travail actifs et que, fin août 2013, 530 inspecteurs au total avaient été nommés et que 94 postes d'inspecteur du travail étaient vacants. **La commission prie le gouvernement de communiquer des statistiques sur les établissements assujettis à l'inspection et le nombre de travailleurs y occupés. En vertu de l'article 10 de la convention, le nombre des inspecteurs doit être fixé en tenant compte, en particulier, du nombre, de la nature, de l'importance et de la situation des établissements assujettis au contrôle de l'inspection, et du nombre et de la diversité des catégories de travailleurs qui sont occupés dans ces établissements. La commission saurait également gré au gouvernement de préciser les motifs qui pourraient expliquer les variations du nombre d'inspecteurs du travail, ainsi que d'indiquer le nombre actuel d'inspecteurs des différentes catégories en exercice et d'indiquer les catégories effectuant des visites d'inspection dans les établissements. Elle demande aussi à nouveau au gouvernement de fournir des informations sur les résultats du diagnostic portant sur la structure, les ressources humaines, les moyens technologiques et l'emplacement de l'ensemble des directions territoriales, et les inspections du travail qui étaient en cours à la fin août 2012, ainsi que sur les éventuelles recommandations formulées dans ce cadre et les mesures prises ou envisagées afin d'y donner suite.**

Articles 11, paragraphes 1 b) et 2, 12, paragraphe 1 a), et 15 a). *Moyens ou facilités de transport mis à la disposition des inspecteurs du travail et principe d'indépendance et d'impartialité des inspecteurs.* Se référant aux observations formulées en 2012 à ce sujet par la CGT, la CUT et la CTC, la commission constate que, en vertu du paragraphe 2 de l'article 3 de la loi no 1610 du 2 janvier 2013, qui réglemente certains aspects relatifs aux inspections du travail et certains accords de formalisation du travail, les inspecteurs du travail, après autorisation de la direction territoriale, peuvent demander une aide logistique à l'employeur, au travailleur, à l'organisation syndicale ou à l'auteur de la demande, dans les cas où les conditions sur place l'exigent, pour accéder au siège où sera réalisé l'inspection, la surveillance ou le contrôle. La commission souligne que cette disposition n'est pas conforme aux dispositions de la convention, en particulier à l'article 11, paragraphe 1 b), qui disposent que l'autorité compétente doit prendre les mesures nécessaires en vue de fournir aux inspecteurs du travail les facilités de transport nécessaires à l'exercice de leurs fonctions lorsqu'il n'existe pas de facilités de transport public appropriées. La commission insiste sur le fait que la disposition susmentionnée est contraire à l'impartialité et à l'autorité nécessaires aux inspecteurs dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs. **Par conséquent, la commission demande au gouvernement de prendre rapidement les mesures nécessaires pour modifier la législation afin de la rendre conforme à la convention sur ce point essentiel. Prière de tenir le BIT informé à ce sujet.**

Dans ses commentaires précédents, la commission avait relevé que les frais de déplacement des inspecteurs ne sont remboursés qu'à concurrence de 4 000 pesos, si bien que les frais plus élevés sont à la charge des inspecteurs et que, selon la CUT et la CTC, dans la pratique, les frais de déplacement ne sont pas remboursés lorsque les visites sont réalisées sans avertissement préalable et sans autorisation du directeur de la direction territoriale et les frais imprévus ne sont pas remboursés non plus. La commission note à ce sujet que, selon le gouvernement, le ministère, par le biais de sa sous-direction administrative et financière, attribue chaque année un budget à chacune des directions territoriales, budget qui comprend des crédits destinés aux missions et frais de déplacement des fonctionnaires. **La commission saurait gré au gouvernement de veiller à ce que les ressources attribuées à l'inspection du travail soient fixées en tenant compte du caractère essentiellement mobile de leurs fonctions, afin que soient fournis aux inspecteurs du travail les moyens et les facilités de transport nécessaires à l'exercice de leur travail, notamment dans les différentes directions territoriales et les inspections du travail les plus éloignées des centres urbains, et à leur rembourser tous frais imprévus, ainsi que tous frais de transport nécessaire. De plus, la commission demande à nouveau au gouvernement de fournir des informations sur l'application dans la pratique du droit des inspecteurs du travail de pénétrer librement sans avertissement préalable dans les établissements assujettis au contrôle de l'inspection (article 12, paragraphe 1 a)).**

Articles 12, paragraphe 1 c), et 15 c). *Principe de confidentialité de la source des plaintes.* En ce qui concerne les commentaires que la commission formule depuis des années sur l'adoption de mesures afin qu'un cadre juridique garantisse le respect par les inspecteurs du travail du principe de confidentialité des plaintes, et afin de protéger les travailleurs contre d'éventuelles représailles de l'employeur ou de son représentant, le gouvernement indique que le ministère du Travail a émis un mémorandum interne qui rappelle aux fonctionnaires l'obligation de veiller à la confidentialité des plaintes dans la mesure où le travailleur le demande. Soulignant encore une fois l'importance du principe de confidentialité de la source des plaintes, consacré à l'article 15 c) de la convention, la commission souligne que les inspecteurs du travail doivent le respecter d'une manière générale et, comme le prévoit la même disposition, s'abstenir de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'ils procèdent à une visite d'inspection comme suite à une plainte. A cet égard, la commission invite le gouvernement à se reporter aux paragraphes 236 et 237 de son étude d'ensemble de 2006 sur l'inspection du travail, ainsi qu'au paragraphe 275 de celle-ci, aux termes duquel les inspecteurs ont la faculté de procéder aux interrogatoires de la manière qu'ils estiment la plus appropriée. **La commission prie par conséquent à nouveau le gouvernement de prendre les mesures pertinentes pour qu'un cadre juridique garantisse la protection des travailleurs contre d'éventuelles représailles de l'employeur, et pour éviter que la crainte de révéler son identité constitue un obstacle pour sa collaboration avec les inspecteurs du travail.**

La commission soulève d'autres points dans une demande qu'elle adresse directement au gouvernement.
[Le gouvernement est prié de répondre en détail aux présents commentaires en 2014.]

Pakistan

(Ratification: 1953)

Suivi donné aux conclusions de la Commission de l'application des normes (Conférence internationale du Travail, 102e session, juin 2013)

La commission prend note des conclusions de la Commission de l'application des normes de la Conférence sur l'application de la présente convention, des commentaires formulés par la Confédération syndicale internationale (CSI) datés du 21 août 2013 et communiqués au gouvernement le 29 août 2013, ainsi que du rapport du gouvernement et de ses diverses annexes reçus par le Bureau le 30 août 2013.

La commission note que la discussion a porté sur les points suivants: 1) l'efficacité de l'inspection du travail et le contrôle de l'application des dispositions légales dans le contexte de la délégation aux provinces de compétences législatives et juridictionnelles dans le domaine du travail; 2) l'inspection du travail et la santé et sécurité au travail (SST) dans le contexte du récent incendie de la fabrique de vêtements de Karachi où près de 300 travailleurs ont perdu la vie; 3) les ressources humaines et matérielles de l'inspection du travail; 4) les politiques restrictives relatives à l'inspection du travail; et 5) la publication régulière et la communication à l'OIT de rapports annuels sur l'inspection du travail.

Dans ses conclusions, la Commission de la Conférence priait le gouvernement de fournir, avec le rapport qu'il devait soumettre à la commission d'experts en 2013, des informations complètes sur tous les points soulevés, ainsi que des données détaillées dans un rapport annuel sur l'action des services de l'inspection du travail dans chaque province et pour tous les points cités à l'article 21 de la convention, y compris une information sur les lieux de travail assujettis à l'inspection et sur le nombre de travailleurs qui y sont employés, des statistiques sur les visites d'inspection, les infractions constatées et les sanctions imposées, les accidents du travail et les cas de maladies professionnelles. Elle exprimait l'espoir que les mesures prises en vue de l'application de cette convention de gouvernance se refléteraient dans le prochain rapport du gouvernement à la commission d'experts. La commission se félicitait de la demande d'assistance technique formulée par le gouvernement et elle espérait que cette assistance lui permettrait d'appliquer effectivement la convention.

1. Efficacité de l'inspection du travail et contrôle de l'application des dispositions légales dans le contexte de la délégation aux provinces de compétences législatives et juridictionnelles dans le domaine du travail. Processus législatif dans les provinces

La commission prend note des indications fournies par le gouvernement pendant les discussions qui ont eu lieu à la Commission de la Conférence et suivant lesquelles la délégation de pouvoirs aux gouvernements des provinces donnerait lieu à un renforcement du régime d'inspection. Elle note en outre que le gouvernement indique dans son rapport que, à la suite de cette délégation de compétences législatives, les provinces adoptent actuellement leurs propres législations du travail. A cet égard, elle prend note des copies des différents textes législatifs communiqués par le gouvernement et qui ont été adoptés par les provinces du *Punjab* et du *Khyber Pakhtunkhwa* en 2012 et 2013. Elle note également les observations de la CSI pour laquelle le manque de coordination entre les provinces au cours de ce processus a débouché sur une mosaïque de législations et réglementations du travail qui ne répond pas aux normes internationales du travail. Le syndicat souligne aussi la nécessité d'une promulgation immédiate des lois et règlements relatifs à l'inspection du travail, ce qui n'a été fait dans aucune des provinces. ***La commission prie le gouvernement de tenir le Bureau informé de tout nouveau progrès effectué par les provinces pour ce qui est de l'adoption de législations du travail, en particulier dans les domaines de l'inspection du travail et de la SST, et de transmettre copie de ces textes lorsqu'ils auront été adoptés, en précisant les dispositions particulières qui donnent effet aux articles de la convention.***

Articles 4 et 5 b). Surveillance et contrôle d'une autorité centrale. Détermination des priorités de l'inspection en collaboration avec les partenaires sociaux. La commission rappelle que les conclusions de la Commission de la Conférence soulignaient l'importance d'un système efficace d'inspection du travail dans toutes les provinces, la nécessité de convenir des priorités de l'inspection du travail et d'adopter une approche stratégique et flexible en concertation avec les partenaires sociaux. La commission rappelle à cet égard les indications fournies par le gouvernement, dans son précédent rapport, concernant le projet de mise en place d'un mécanisme de coordination à l'échelon fédéral pour remplacer l'autorité nationale de l'inspection qui avait été prévu précédemment. Elle note à ce propos que le ministère des Pakistanais à l'étranger et du Développement des ressources humaines (MOPHRD) est responsable de la coordination et du contrôle de la législation du travail dans les provinces et que le mécanisme de coordination mis en place au niveau fédéral se compose d'un comité de coordination (composé des secrétariats provinciaux du travail et dirigé par le secrétaire fédéral du MOPHRD) et d'un comité technique (composé de représentants du gouvernement fédéral et de l'OIT). Tout en prenant note des observations de la CSI suivant lesquelles la politique d'inspection adoptée en 2006 par le gouvernement fédéral n'a pas d'effet contraignant sur les provinces, la commission prend également note des indications du gouvernement suivant lesquelles la politique fédérale de 2006 relative à l'inspection du travail et la politique du travail de 2010 fournissent des orientations à l'intention des provinces, dont beaucoup ont mis en pratique de nombreux éléments de ces politiques, notamment la rationalisation et la consolidation des législations du travail, l'informatisation des registres d'inspection du travail, etc. ***La commission prie le gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises afin de déterminer les priorités de l'inspection du travail dans le but d'améliorer son efficacité et de faire la meilleure utilisation possible de ressources humaines et matérielles limitées, et de préciser le rôle des partenaires sociaux dans ce processus. Prière également de préciser les spécifications relatives aux mesures de mise en application qui ont été adoptées dans les provinces pour ce qui est des matières et des points soulevés précédemment par la commission à propos des documents relatifs à la politique d'inspection de 2006 et à la politique du travail de 2010. A cet égard, la commission prie également le gouvernement de fournir de plus amples informations sur le mandat, la composition et les activités du comité de coordination et du comité technique ainsi que des copies de tout texte applicable.***

Articles 3, paragraphe 1 b), 17, 18, 20 et 21. Application effective de sanctions suffisamment dissuasives. La commission prend note des indications fournies par le gouvernement pendant les discussions qui ont eu lieu à la Commission de la Conférence suivant lesquelles la délégation de compétences aux gouvernements provinciaux aurait pour effet de renforcer le régime d'inspection et permettrait aux inspecteurs de travailler de manière plus efficiente en suivant une démarche préventive. La commission note également que le gouvernement indique dans son rapport qu'il est recommandé aux inspecteurs du travail de recourir principalement à la persuasion, aux conseils et aux mises en garde, et que des poursuites ne doivent être engagées qu'en dernier recours. La commission prend également note des informations fournies dans l'annexe au rapport du gouvernement à propos du nombre des poursuites engagées par les inspecteurs du travail, des cas en suspens devant les tribunaux du travail, des décisions rendues et du montant des amendes infligées. A cet égard, la commission note que la CSI fait état de l'insuffisance des sanctions pour infraction à la législation du travail et pour obstruction aux inspecteurs du travail

dans l'exercice de leurs fonctions, la CSI précisant que les amendes susceptibles d'être imposées en cas d'infraction à la législation du travail sont extrêmement faibles et n'ont pas de ce fait d'effet dissuasif sur les employeurs. De plus, la CSI allègue que les employeurs peuvent refuser aux inspecteurs du travail de consulter les registres de l'entreprise et que, même si les inspecteurs peuvent s'adresser aux tribunaux pour obtenir le droit de consulter ces registres, la procédure peut prendre plusieurs mois et ne donner lieu qu'à des amendes insignifiantes. La commission rappelle au gouvernement que, aux termes des paragraphes 279 et 282 de l'étude d'ensemble de 2006 sur l'inspection du travail, les informations et conseils techniques, dont il est question à l'article 3, paragraphe 1 b), de la convention, ne peuvent que favoriser l'adhésion aux prescriptions légales mais ils n'en doivent pas moins s'accompagner d'un dispositif répressif permettant la poursuite des auteurs d'infractions constatées par les inspecteurs du travail. Les fonctions de contrôle et de conseil sont, en pratique, inséparables. **Rappelant la demande de la Commission de la Conférence concernant la fourniture, dans les rapports annuels, de données détaillées sur l'action des services de l'inspection du travail s'agissant de tous les éléments répertoriés à l'article 21 de la convention, y compris sur les infractions commises et les sanctions imposées, la commission prie le gouvernement de continuer à fournir des informations pertinentes ainsi que des précisions sur la classification de ces infractions en fonction des dispositions légales auxquelles elles se rapportent, et de s'assurer que cette information figure dans les rapports annuels sur l'inspection du travail. La commission prie également le gouvernement d'indiquer le nombre des cas dans lesquels les inspecteurs se voient refuser l'accès aux registres de l'entreprise et le nombre des recours engagés pour des cas d'obstruction aux inspecteurs du travail, ainsi que le résultat de ceux-ci.**

En outre, la commission prie le gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises ou envisagées afin d'augmenter les amendes et de renforcer les dispositions pénales dans les réformes législatives en cours, et de communiquer les textes législatifs correspondants lorsqu'ils auront été adoptés.

2. Inspection du travail et SST dans le contexte du récent incendie de l'usine de vêtements de Karachi dans lequel près de 300 travailleurs ont perdu la vie

Articles 3, paragraphe 1 a) et b), 5 b), 9 et 13. Activités de l'inspection du travail dans le domaine de la SST, y compris dans les entreprises industrielles de la province du Sindh. Supervision des systèmes privés d'audit et de certification des normes du travail par les services de l'inspection du travail. La commission note que, pendant les discussions qui ont eu lieu à la Commission de la Conférence, le gouvernement avait annoncé des mesures pour indemniser les victimes de l'incendie de Karachi et leurs familles ainsi que pour éviter la répétition de tels accidents à l'avenir. La commission note également à cet égard que le gouvernement avait évoqué pendant ces discussions la signature, dans la province du Sindh, d'une déclaration d'intention commune par l'OIT et les partenaires sociaux, en vue de l'élaboration d'un plan d'action concernant les problèmes liés à l'inspection du travail et à la SST, au vu des accidents graves qui ont frappé le pays, en particulier l'incendie de la fabrique de vêtements de Karachi en septembre 2012. En outre, la commission prend note de l'information figurant dans le rapport du gouvernement suivant laquelle des efforts sont déployés à l'échelon des provinces pour assurer le respect des dispositions légales dans le domaine de la SST, notamment sous la forme de services techniques et de formation dispensés gratuitement par les inspecteurs du travail sur les lieux de travail. Elle note en outre l'indication du gouvernement suivant laquelle, dans les provinces, les services d'inspection du travail sont appuyés par des équipes d'experts techniques qui offrent des conseils et assurent des services spécialisés dans les domaines de l'hygiène professionnelle, de la sécurité au travail et autres domaines techniques.

La commission prend également note des observations de la CSI suivant lesquelles la fabrique de vêtements de Karachi précitée avait précédemment reçu, d'une firme d'audit privée, un certificat entaché de graves erreurs attestant de la conformité avec les normes internationales du travail, entre autres dans le domaine de la SST. Elle note en outre que la CSI indique que la province du Sindh, dans laquelle se trouve Karachi, n'a pas de système d'inspection du travail opérationnel, qu'on n'y effectue pas d'inspection régulière des établissements industriels, et que les mesures visant à éliminer ou réduire les risques liés au travail sont totalement absentes, étant donné que les employeurs savent qu'ils ne seront pas tenus responsables de leurs carences en la matière. **La commission prie le gouvernement de fournir des informations sur les progrès réalisés dans l'élaboration du plan d'action précité, destiné à améliorer l'inspection du travail et le respect des normes de SST dans la province du Sindh, d'en communiquer copie au Bureau lorsqu'il aura été adopté et de l'informer de toutes mesures prises en vue de sa mise en œuvre.**

Elle prie le gouvernement de fournir des informations détaillées sur les activités de l'inspection du travail dans le domaine de la SST, en particulier dans la province du Sindh (nombre de visites d'inspection, d'infractions constatées, dispositions légales concernées, types de sanctions imposées et mesures adoptées avec force exécutoire immédiate en cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs) ainsi que sur le nombre des accidents du travail et des cas de maladie professionnelle signalés.

La commission prie en outre le gouvernement de formuler les commentaires qu'il juge appropriés à propos des observations de la CSI et de fournir des informations détaillées sur la manière dont les firmes privées d'audit sont contrôlées par l'inspection du travail.

Prière également de fournir des informations sur le nombre, les qualifications, le statut et la répartition géographique des experts techniques fournissant des services consultatifs et des services spécialisés dans les domaines de l'hygiène professionnelle, la sécurité au travail et autres domaines techniques, et de préciser toute collaboration avec les partenaires sociaux en vue d'assurer le respect de la législation sur la SST.

Articles 3, paragraphe 1 a) et b), 13, 17, 18, 20 et 21. Inspection du travail et SST dans le secteur minier de la province du Balouchistan. La commission rappelle l'indication fournie par le gouvernement pendant les discussions qui ont eu lieu à la Commission de la Conférence et suivant laquelle la délégation de compétences aux gouvernements provinciaux permettrait aux inspecteurs d'agir avec davantage d'efficacité. Faisant suite aux discussions qui ont eu lieu à propos de l'inspection du travail et de la SST dans les entreprises industrielles de la province du Sindh, la commission note que la CSI signale également un nombre élevé de morts et de blessés dans les charbonnages de la province du Balouchistan où les mineurs travailleraient sans pratiquement aucun équipement de protection et où les propriétaires des exploitations ne prennent guère de précautions en matière de sécurité. A cet égard, le syndicat évoque une série de coups de grisou dans un charbonnage situé près de Quetta qui ont provoqué la mort de 43 ouvriers en 2011. **Rappelant que la Commission de la Conférence avait prié le gouvernement d'inclure, dans ses rapports annuels, des données détaillées sur l'action des services de l'inspection du travail dans chaque province, notamment pour ce qui est des accidents du travail et des cas de maladie professionnelle, la commission prie le**

gouvernement de fournir des informations statistiques séparées sur les activités de l'inspection du travail dans le domaine de la SST dans la province du Balouchistan, en particulier dans les charbonnages en activité dans cette province, et de faire en sorte que cette information figure dans les rapports annuels sur l'inspection du travail.

3. Ressources humaines et matérielles de l'inspection du travail

Articles 7, 10 et 11. Ressources humaines et matérielles de l'inspection du travail et formation des inspecteurs du travail. La commission note que les conclusions de la Commission de la Conférence soulignaient l'importance des ressources humaines et matérielles suffisantes et d'une formation appropriée des inspecteurs du travail.

A cet égard, elle note l'observation de la CSI faisant état d'une pénurie aiguë d'inspecteurs du travail dans le pays. Elle note en outre que, bien que le gouvernement indique que les moyens de transport soient limités en nombre, partagés entre plusieurs inspecteurs, et qu'il existe toujours la possibilité d'être remboursé lorsque les inspecteurs du travail utilisent leur véhicule particulier, la CSI indique que, la plupart du temps, les inspecteurs sont obligés d'utiliser leur propre véhicule pour se rendre sur les lieux d'inspection et que leurs frais de déplacement leur sont rarement, voire jamais, remboursés. La commission note en outre que, alors que le gouvernement évoque une formation adéquate des inspecteurs du travail, la CSI indique que ces inspecteurs ne reçoivent qu'une formation très rudimentaire et que peu est fait pour développer les capacités requises pour les inspections dans des secteurs particuliers. ***La commission prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que des ressources humaines et matérielles suffisantes soient affectées aux services de l'inspection du travail pour leur permettre de remplir efficacement leurs fonctions. Elle prie le gouvernement de fournir des informations actualisées sur le nombre des inspecteurs du travail dans chaque province ainsi que des détails sur les moyens matériels dont disposent les services de l'inspection du travail dans chaque province, tels que bureaux et moyens de transport. Prière également de décrire les règles applicables en matière de remboursement (indemnité de déplacement par kilomètre, procédure à suivre, etc.) en précisant le nombre de cas dans lesquels des frais de déplacement ont été remboursés. En outre, la commission prie le gouvernement de fournir des informations sur la formation dispensée aux inspecteurs du travail dans chaque province (matières traitées, nombre de participants, durée, etc.) au cours de la période faisant l'objet du prochain rapport du gouvernement.***

4. Politiques restrictives relatives à l'inspection du travail

Article 12, paragraphe 1. Politiques d'inspection du travail restrictives. La commission note que, pendant les discussions qui ont eu lieu à la Commission de la Conférence, le gouvernement avait donné l'assurance que les inspections ne faisaient l'objet d'aucune interdiction dans aucune province. A cet égard, la commission prend note des observations de la CSI suivant lesquelles, s'il est vrai que la province du *Punjab* a abrogé la politique restrictive précédemment évoquée par la Confédération des travailleurs du Pakistan (PWC) qui, depuis longtemps, empêchait les inspecteurs du travail de pénétrer dans les locaux des entreprises à la suite des pressions exercées par le lobby de l'industrie, les inspecteurs sont toujours tenus, dans la province du *Sindh*, d'avertir les employeurs concernés longtemps à l'avance qu'ils vont procéder à une inspection. A cet égard, la commission note que le gouvernement réitère dans son rapport que les inspections ne sont interdites dans aucune province et que les inspections régulières ont été réinstaurées dans la province du *Punjab*, comme l'expliquait son précédent rapport. ***La commission prie le gouvernement de communiquer toute observation qu'il juge utile en réponse aux commentaires de la CSI et, le cas échéant, d'indiquer les mesures prises, en droit et dans la pratique, pour faire en sorte que les inspecteurs du travail aient la possibilité d'entrer librement, et sans la nécessité d'un préavis, à toute heure du jour et de la nuit, dans tous les lieux de travail assujettis à l'inspection, de manière à pouvoir exercer leurs fonctions dans toutes les provinces du pays, conformément aux dispositions de la convention.***

5. Publication régulière et communication au BIT de rapports annuels sur l'inspection du travail

Articles 20 et 21. Publication d'un rapport annuel d'inspection. La commission note que les conclusions de la Commission de la Conférence soulignaient l'importance d'une information complète sur tous les éléments visés à l'article 21 de la convention pour évaluer dans quelle mesure les dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession sont respectées dans chaque province. La commission note que le rapport relatif à la province du *Sindh*, annexé au rapport du gouvernement, contient des informations sur le nombre des inspections effectuées, le nombre des poursuites engagées, les cas en attente devant les tribunaux du travail, les décisions rendues et le montant des amendes imposées pour la période allant de 2011 à 2013. Elle note également les statistiques relatives au nombre des inspections, des poursuites et des amendes infligées entre 2008 et 2012 contenues dans le rapport de la province du *Khyber Pakhtunkhwa* (se rapportant au travail des enfants, aux rémunérations, aux primes de maternité, à la SST, etc.) ainsi que les statistiques sur le nombre des inspections effectuées, des poursuites engagées, des cas en attente devant les juridictions du travail, des décisions rendues et du montant des amendes infligées dans la province du *Balouchistan*. Toutefois, les maigres informations communiquées en général et l'absence d'informations sur le nombre des lieux de travail assujettis à l'inspection du travail n'offrent pas une base suffisante pour une appréciation complète de l'application de la convention. Bien qu'elle ait pris note des informations suivant lesquelles les documents relatifs à l'inspection du travail sont actuellement informatisés dans la province du *Punjab*, la commission observe qu'aucune information n'a été communiquée sur les activités des services de l'inspection du travail dans cette province.

A ce propos, elle note également que la CSI constate que le dernier rapport sur les activités des services de l'inspection du travail se rapporte à l'année 2007 et qu'il n'existe pas d'autorité centrale chargée de rassembler les informations et de dresser un rapport annuel pour l'ensemble du pays. Le syndicat indique à cet égard que le ministère de la Coordination interprovinciale est supposé superviser cette question mais qu'il n'a rien fait à ce jour. ***La commission prie le gouvernement de mettre tout en œuvre pour faire en sorte que l'autorité centrale du travail publie et communique au BIT un rapport annuel sur l'inspection du travail (articles 20 et 21 de la convention), et d'indiquer les mesures prises à cet égard. Elle prie également le gouvernement de communiquer, avec son prochain rapport, des informations statistiques sur l'inspection du travail dans les provinces et les différents secteurs, y compris dans les zones franches d'exportation; ces informations devant être aussi détaillées que possible (établissements industriels et commerciaux assujettis à l'inspection, nombre des inspections, infractions constatées et dispositions légales auxquelles elles se rapportent, etc.) dans chacune des provinces.***

Assistance technique. ***Rappelant que la Commission de la Conférence a accueilli favorablement la demande d'assistance technique du gouvernement et que cette assistance lui permettra d'appliquer effectivement la convention, la commission invite le gouvernement à fournir des informations sur les suites qui seront données en la matière.***

Qatar

(Ratification: 1976)

Articles 8, 10, 20 et 21 de la convention. Fonctionnement du système d'inspection du travail et informations contenues dans le rapport annuel sur les activités de l'inspection du travail. La commission prend note des informations statistiques contenues dans les rapports annuels pour 2011, 2012 et le premier semestre de 2013. Elle note à la lecture de ces rapports que les effectifs de l'inspection du travail sont désormais de 150 inspecteurs (117 dans le domaine des conditions générales de travail et 33 dans celui de la sécurité et de la santé au travail), dont six femmes. Les statistiques fournies depuis 2007 semblent indiquer que le nombre des établissements assujettis à l'inspection a au moins doublé (désormais 44 912) et celui des travailleurs a au moins quadruplé (le nombre des travailleurs migrants, qui représentent jusqu'à 95 pour cent de la main-d'œuvre, est selon le gouvernement de 1 359 715 personnes). La commission note que le nombre des inspections du travail effectuées en 2012 est de 46 624. Elle rappelle que le nombre des inspections du travail indiqué dans le rapport annuel de l'inspection du travail pour 2004 était de 2 240. **La commission demande au gouvernement de fournir des éclaircissements sur la croissance exponentielle du nombre des inspections du travail et sur la manière dont les inspections sont effectuées par le nombre d'inspecteurs mentionné ci-dessus.**

Tout en notant les progrès accomplis en ce qui concerne les sujets couverts par le rapport annuel d'inspection du travail pour 2012 (qui contient désormais des informations sur le volume des effectifs du service de l'inspection du travail et des statistiques des maladies professionnelles, entre autres), la commission attire à nouveau l'attention du gouvernement sur le paragraphe 9 de la recommandation (no 81) sur l'inspection du travail, 1947, sur le degré de détail qui est souhaitable (par exemple en ce qui concerne les statistiques des infractions et des sanctions) dans les informations requises afin que le rapport annuel serve de base pour déterminer les activités consultatives et d'application des services d'inspection nécessaires pour améliorer les conditions de travail sur les lieux de travail.

La commission demande au gouvernement d'expliquer les raisons du faible nombre de femmes dans les effectifs de l'inspection du travail et de donner des informations sur les efforts déployés pour stimuler l'intérêt d'éventuelles candidates au service de l'inspection du travail. Prière aussi de continuer à indiquer la répartition du personnel de l'inspection entre les hommes et les femmes aux différents postes et grades.

Activités de l'inspection du travail dans le secteur de la construction. La commission note à la lecture des informations statistiques contenues dans le rapport annuel de l'inspection du travail pour le premier semestre de 2013 que 522 022 sur les 1 359 715 travailleurs migrants dans le pays sont occupés dans le secteur de la construction. La commission note aussi à la lecture des informations disponibles dans les médias que plusieurs centaines de milliers de travailleurs migrants devraient être recrutés pour la coupe du monde de football de 2022 et qu'un nombre élevé d'accidents mortels ont eu lieu dans les sites de construction pour la coupe du monde. A ce sujet, la commission note aussi que le gouvernement a annoncé le recrutement d'effectifs supplémentaires dans l'inspection du travail et que l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) a dépêché une mission au Qatar le 7 octobre 2013 pour inspecter les conditions de travail sur les sites de construction et élaborer un rapport. **La commission demande au gouvernement d'indiquer les mesures prises ou envisagées pour s'assurer que le secteur de la construction est inspecté effectivement, y compris en ce qui concerne le recrutement et la formation d'autres inspecteurs du travail, et de fournir les données statistiques utiles au sujet des visites d'inspection dans ce secteur, ainsi que leurs conclusions, et sur les accidents du travail et les cas de maladie professionnelle dans ce secteur.**

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

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

C087 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

Algérie

(Ratification: 1962)

La commission prend note de la réponse du gouvernement aux commentaires de 2013 de la Confédération syndicale internationale (CSI) dans laquelle il réfute les allégations de violation des libertés publiques aux dépens de dirigeants et membres d'organisations syndicales, incluant des arrestations, des poursuites pénales et des atteintes à la liberté de voyager. Cependant, la commission note que le gouvernement n'a pas répondu aux commentaires de 2012 de la CSI, de l'Internationale de l'éducation (IE), du Syndicat national autonome des personnels de l'administration publique (SNAPAP) et du Syndicat national autonome des professeurs de l'enseignement secondaire et technique (SNAPEST), lesquels contenaient des allégations relatives à des actes d'intimidation et des menaces, y inclus des menaces de mort, à l'encontre de dirigeants syndicaux et de syndicalistes. **La commission prie donc le gouvernement de fournir ses observations à ce propos.**

La commission note également que le rapport du gouvernement n'a pas répondu aux questions soulevées dans les commentaires de la commission. Dans ces circonstances, la commission se voit donc obligée de renouveler son observation précédente:

La commission, à l'instar du Comité de la liberté syndicale (cas no 2701, réunion de novembre 2012), avait noté avec **satisfaction** l'enregistrement du Syndicat national des travailleurs de la formation professionnelle (SNTFP) qui était en attente d'agrément depuis 2002.

Article 2 de la convention. Droit de constituer des organisations syndicales. La commission avait précédemment relevé que l'article 6 de la loi no 90-14 du 2 juin 1990 limite le droit de fonder une organisation syndicale aux personnes de nationalité algérienne d'origine ou acquise depuis au moins dix ans. Rappelant que le droit syndical doit être garanti aux travailleurs et aux employeurs sans distinction d'aucune nature, sauf, le cas échéant, aux catégories prévues à l'article 9 de la convention, et que les étrangers devraient aussi disposer du droit de constituer un syndicat, la commission avait prié le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour modifier l'article 6 de la loi no 90-14 afin de reconnaître à tous les travailleurs, sans distinction de nationalité, le droit de constituer une organisation syndicale. La commission avait noté que le gouvernement avait réitéré, dans son rapport, que l'amendement demandé par la commission ferait l'objet d'un examen dans le cadre de la refonte du Code du travail. **La commission espère que la réforme législative annoncée interviendra dans un proche avenir et prie de nouveau instamment le gouvernement de fournir des informations sur les développements à cet égard, notamment sur toute modification de l'article 6 de la loi no 90-14 afin que soit reconnu à tous les travailleurs, sans distinction de nationalité, le droit de constituer une organisation syndicale.**

Articles 2 et 5. Droit des travailleurs, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier, et de constituer des fédérations et des confédérations. Dans ses commentaires précédents, la commission avait prié le gouvernement de prendre des mesures concrètes pour modifier les dispositions législatives qui empêchent les organisations syndicales, quel que soit le secteur auquel elles appartiennent, de constituer des fédérations et confédérations de leur choix (art. 2 et 4 de la loi no 90-14). La commission avait noté que le gouvernement avait réitéré que la demande de la commission serait prise en charge dans le cadre de la refonte du Code du travail. **La commission prie à nouveau instamment le gouvernement de faire état de tout fait nouveau dans la modification de l'article 4 de la loi no 90-14 afin de lever tout obstacle à la constitution par les organisations de travailleurs, quel que soit le secteur auquel elles appartiennent, de fédérations et de confédérations de leur choix.**

Article 3. Droit des organisations d'exercer librement leurs activités et de formuler leur programme d'action. Dans ses précédents commentaires, la commission avait formulé des commentaires au sujet de l'article 43 de la loi no 90-02, en vertu duquel le recours à la grève est interdit non seulement dans les services essentiels dont l'interruption peut mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé du citoyen, mais aussi lorsque cette grève «est susceptible d'entraîner par ses effets une crise économique grave». **Notant que le gouvernement avait réitéré que le sens donné aux dispositions de cet article est similaire à l'expression utilisée par la commission, à savoir «grève dont l'étendue et la durée risquent de provoquer une crise nationale aiguë», la commission prie à nouveau le gouvernement de fournir des exemples de cas concrets dans lesquels le recours à la grève a été interdit sur le fondement de ses effets potentiels.**

Enfin, la commission avait formulé des commentaires au sujet de l'article 48 de la loi no 90-02 qui confère au ministre ou à l'autorité compétente, en cas de persistance de la grève et après échec de la médiation, et lorsque d'impérieuses nécessités économiques et sociales l'exigent, le droit de déférer, après consultation de l'employeur et des représentants des travailleurs, le conflit de travail devant la Commission nationale d'arbitrage. La commission avait pris note des précisions apportées par le gouvernement dans son rapport, notamment au sujet de la composition de la Commission nationale d'arbitrage (art. 2 du décret exécutif no 90 148 du 22 décembre 1990), organe tripartite, de composition paritaire, constitué en nombre égal de représentants du patronat, des travailleurs et de l'Etat, et dont la présidence est assurée par un magistrat. En outre, la commission avait noté les indications du gouvernement signalant que la Commission nationale d'arbitrage n'avait fait l'objet, depuis sa création en 1990, que d'une seule saisine.

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

Bélarus

(Ratification: 1956)

Suivi donné aux conclusions de la Commission de l'application des normes (Conférence internationale du Travail, 102e session, juin 2013)

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

de l'OIT)

La commission prend note de la discussion qui a eu lieu devant la Commission de l'application des normes de la Conférence en juin 2013 à propos de l'application de la convention. Elle prend également note du 369e rapport du Comité de la liberté syndicale sur les mesures prises par le gouvernement de la République du Bélarus afin de mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête.

La commission prend note en outre des commentaires soumis par la Confédération syndicale internationale (CSI) dans une communication du 30 août 2013, alléguant de nombreuses violations de la convention, notamment le refus du droit d'organiser des piquets de grève et des manifestations, la radiation d'un syndicat de base affilié au Syndicat des travailleurs de la radio et de l'électronique (REWU) et des pressions et menaces exercées par les autorités envers les responsables du Syndicat libre des travailleurs de la métallurgie (FMWU). **La commission prie le gouvernement de fournir des observations détaillées sur les allégations de la CSI.** La commission prend note en outre des commentaires soumis par l'Organisation internationale des employeurs (OIE) dans une communication en date du 30 août 2013.

Article 2 de la convention. Droit des travailleurs de constituer des organisations. La commission rappelle que, dans ses précédentes observations, elle avait prié instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que le décret présidentiel no 2 et son règlement d'application soient modifiés afin d'en supprimer les obstacles à l'enregistrement des syndicats (les dispositions relatives à l'adresse légale et à la règle du minimum de 10 pour cent de l'effectif). La commission note que, dans la déclaration qu'il a faite devant la Commission de la Conférence en juin 2013, le gouvernement a évoqué sa proposition de modification du décret afin d'en supprimer le critère de 10 pour cent minimum des effectifs requis pour la création d'un syndicat d'entreprise. La commission **regrette** qu'aucune information additionnelle n'ait été fournie par le gouvernement concernant les progrès effectués à cet égard. En outre, la commission **regrette profondément** l'absence de toute mesure tangible prise par le gouvernement ainsi que l'absence de toute proposition concrète visant à modifier le critère de l'adresse légale, qui semble continuer à faire obstacle à l'enregistrement des syndicats et de leurs organisations de base dans la pratique.

A cet égard et faisant référence à sa précédente observation et au 369e rapport du Comité de la liberté syndicale, la commission exprime sa **préoccupation** concernant la situation en matière de droits syndicaux dans l'entreprise Granit. La commission rappelle l'allégation selon laquelle la direction de l'entreprise a refusé de fournir à une organisation de base du Syndicat indépendant du Bélarus (BITU) l'adresse légale exigée, en application du décret no 2, pour l'enregistrement d'un syndicat. La commission note que, dans son rapport, le gouvernement indique que la majorité des membres du Conseil tripartite pour l'amélioration de la législation sociale et du travail, ayant discuté de la question à leur réunion du mois de mars 2013, avait exprimé des doutes quant à la création du syndicat de base du BITU et considéré que les mesures décidées par la direction de l'entreprise se justifiaient du fait que le BITU n'avait pas communiqué le procès-verbal de la réunion à laquelle le syndicat avait été fondé. Le gouvernement estime que, bien que la législation ne contienne pas de critère chiffré pour la création d'un syndicat de base, d'autres conditions doivent être remplies, notamment l'obligation de tenir une réunion constitutive. D'après le gouvernement, l'analyse de la situation a soulevé suffisamment de doutes quant au fait que cette réunion se soit effectivement tenue et quant à la question de savoir si l'organisation avait réellement été créée. La commission note en outre que le gouvernement indique que, suivant la législation, les employeurs ne sont pas tenus de mettre des locaux à la disposition du syndicat et que cette question doit être réglée par le biais de la négociation collective. D'autre part, le syndicat n'est pas obligé d'avoir son adresse légale dans les locaux de l'entreprise et il est libre de louer des locaux ailleurs. D'après le gouvernement, alors que le Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus (CSDB) allègue avoir essuyé un refus lorsqu'il a voulu louer des locaux adéquats, il ne fournit aucune information spécifique pour étayer ses allégations. Enfin, le gouvernement indique qu'à ce jour le BITU n'a pas contacté les autorités compétentes concernant l'enregistrement ou l'homologation de son organisation syndicale de base.

La commission relève ce qui semble être des informations contradictoires à propos de la création de l'organisation de base du BITU, qu'évoque le gouvernement dans ses communications à la présente commission ainsi qu'au Comité de la liberté syndicale. La commission rappelle que la commission d'enquête de 2004 a longuement examiné les difficultés rencontrées dans la pratique par les syndicats extérieurs à la structure de la Fédération des syndicats du Bélarus (FPB) pour obtenir une adresse légale (voir paragr. 590 à 598 du rapport). Elle **regrette profondément** que, près de dix ans plus tard, ces difficultés semblent persister. La commission croit comprendre que, en l'absence d'adresse légale, compte tenu du critère en la matière imposé par le décret no 2 et des restrictions à ce que peut constituer une adresse légale valide imposées par, entre autres textes de loi, le Code du logement et le Code civil, le BITU n'a plus demandé l'enregistrement de son syndicat de base. Tout en prenant note de l'indication fournie par le gouvernement suivant laquelle il n'y a eu en 2012 aucun cas de refus d'enregistrement d'organisations syndicales, la commission note avec un **profond regret** que, en dépit des nombreuses demandes en ce sens des organes de contrôle de l'OIT, le gouvernement n'a pris aucune mesure tangible pour modifier le décret. **Au vu de ce qui précède, la commission prie instamment le gouvernement d'agir en concertation avec les partenaires sociaux pour modifier le décret no 2 et régler la question de l'enregistrement des syndicats dans la pratique, notamment en réexaminant la situation du syndicat de base du BITU en vue d'autoriser son enregistrement. La commission prie le gouvernement d'indiquer dans son prochain rapport tout progrès réalisé à cet égard.**

Concernant sa précédente demande d'informations détaillées à propos de la précédente allégation du CSDB relative au refus de la municipalité de Polotsk d'enregistrer le syndicat de base affilié au syndicat libre des «travailleurs indépendants du marché agricole collectif de plein air», la commission **regrette** que la réponse du gouvernement se limite à indiquer que le syndicat n'avait pas fourni le dossier complet requis en vue de son enregistrement. **Elle attend donc du gouvernement qu'il fournisse dans son prochain rapport des observations détaillées à ce sujet.**

Articles 3, 5 et 6. Droit des organisations de travailleurs, y compris les fédérations et confédérations, d'organiser leurs activités. La commission rappelle qu'elle avait précédemment exprimé ses préoccupations à propos des allégations de refus réitérées auxquelles se seraient heurtés le CSDB, le BITU et le REWU, suite à leurs demandes d'autorisation de manifestations et de réunions, et qu'elle avait demandé que le gouvernement diligente des enquêtes indépendantes sur les faits allégués, et attire l'attention des autorités compétentes sur le droit des travailleurs de participer à des manifestations pacifiques pour la défense de leurs intérêts professionnels. La commission note que le gouvernement indique que ces allégations sont trop générales et ne lui permettent donc pas de les commenter. La commission note avec **préoccupation** l'allégation de la CSI faisant état du refus par le comité exécutif de la municipalité de Minsk d'autoriser la tenue d'une manifestation prévue par le BITU pour le 20 juillet 2013. **Rappelant que les manifestations pacifiques sont protégées par la convention**

et que les réunions et manifestations publiques ne doivent pas être arbitrairement interdites, la commission prie instamment le gouvernement d'enquêter, en collaboration avec les organisations précitées, sur tous les cas allégués de refus d'autoriser la tenue de manifestations et de réunions et d'attirer l'attention des autorités compétentes sur le droit des travailleurs de manifester et de se réunir pacifiquement pour la défense de leurs intérêts professionnels.

La commission rappelle qu'elle avait précédemment pris note avec préoccupation des allégations du CSDB selon lesquelles, suite à la rencontre de la secrétaire générale de l'organisation régionale du BITU de Soligorsk, avec plusieurs travailleuses (sur le chemin menant à leur travail), cette dernière avait été arrêtée par la police le 4 août 2010, inculpée de délit administratif et condamnée à une amende. Selon le CSDB, le tribunal avait considéré que, en rencontrant des membres du syndicat non loin du portail d'entrée de l'entreprise, cette dirigeante syndicale avait violé la loi sur les activités de masse. La commission avait demandé que le gouvernement communique ses commentaires sur les faits ainsi allégués par le CSDB. La commission **regrette profondément** que le gouvernement ne donne aucune information à ce sujet. **En conséquence, elle réitère sa demande.**

A cet égard, la commission rappelle que, depuis un certain nombre d'années, elle demande au gouvernement de modifier la loi sur les activités de masse, qui fait peser des restrictions sur ces activités et qui prévoit la dissolution de toute organisation (y compris un syndicat) pour une seule infraction à ces dispositions (art. 15), tandis que ses organisateurs peuvent être accusés de violation du Code administratif, encourant ainsi une peine de détention administrative. La commission **regrette profondément**, une fois encore, que le gouvernement n'ait fourni aucune information sur les mesures concrètes prises à cet égard. **En conséquence, elle réitère sa précédente demande.**

S'agissant de sa précédente demande de modification du décret présidentiel no 24 relatif à l'utilisation de l'aide gratuite de l'étranger, la commission note que le gouvernement indique qu'en aucun cas des demandes d'enregistrement d'une telle aide n'ont été refusées et que les organisations qui ont demandé cet enregistrement l'ont obtenu. Tout en prenant note de cette information, la commission rappelle que la commission d'enquête observait dans son rapport que le décret interdit «l'utilisation d'une aide gratuite de l'étranger pour, entre autres choses, mener des réunions publiques, des rassemblements, des cortèges, des manifestations, des piquets, des grèves ou organiser des séminaires ou d'autres formes de campagnes auprès de la population. Le non-respect de cette disposition fait encourir à l'organisation de fortes amendes ainsi que, éventuellement, la cessation de ses activités. Alors que le gouvernement affirme que le décret no 24 ne vise qu'à rendre la situation antérieure transparente et instaure une procédure simple et rapide dans l'enregistrement de l'aide étrangère, la commission a entendu de l'une des organisations d'employeurs qu'il s'agissait au contraire d'une démarche onéreuse et de longue haleine. La commission rappelle que, selon les principes établis par les organes de contrôle de l'OIT, le droit reconnu aux articles 5 et 6 de la convention no 87 implique le droit de bénéficier des liens qui peuvent avoir été noués avec une organisation internationale de travailleurs ou d'employeurs. Une législation qui interdit à un syndicat national ou une organisation nationale d'employeurs d'accepter une aide financière venant d'une organisation internationale de travailleurs ou d'employeurs, à moins que cette aide n'ait été approuvée par le gouvernement, et qui permet d'interdire une organisation s'il est avéré qu'elle a reçu une telle aide sans l'autorisation prescrite n'est pas conforme à ce droit. Bien qu'il n'y ait pas eu de dénonciations spécifiques concernant l'application pratique de ce décret, la commission réitère les conclusions de ces mêmes organes de contrôle selon lesquelles l'autorisation préalable prescrite par le décret no 24 afin de pouvoir bénéficier d'une aide gratuite de l'étranger et les restrictions qu'il impose à l'utilisation de cette aide sont incompatibles avec le droit des organisations d'employeurs et de travailleurs d'organiser leurs propres activités et de bénéficier de l'assistance que peuvent leur apporter des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs.» (Voir paragr. 623 et 624 du rapport de la commission d'enquête.) **En conséquence, la commission prie de nouveau instamment le gouvernement de modifier, en consultation avec les partenaires sociaux, le décret no 24 pour faire en sorte que les organisations de travailleurs et d'employeurs puissent effectivement organiser leur administration et leurs activités et bénéficier de l'aide d'organisations internationales de travailleurs et d'employeurs conformément aux articles 5 et 6 de la convention. Elle prie le gouvernement de fournir des informations sur toutes les mesures prises à cet égard.**

La commission **regrette** que le gouvernement n'ait fourni aucune information sur les mesures concrètes prises pour modifier les articles 388, 390, 392 et 399 du Code du travail affectant le droit des organisations de travailleurs à organiser librement leurs activités. La commission note que, dans son rapport, le gouvernement demande de préciser dans quelle mesure la position de la commission à cet égard reflète une position nuancée des partenaires sociaux en fonction des principes du tripartisme. La commission rappelle qu'elle demande au gouvernement de modifier les dispositions précitées depuis l'adoption du Code du travail, en 1999. **En conséquence, elle encourage le gouvernement à réviser ses dispositions en consultation avec les partenaires sociaux et à fournir des informations sur toutes les mesures prises ou envisagées à cette fin.**

La commission note avec un **profond regret** l'absence de tout progrès de la part du gouvernement s'agissant de la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête et de l'amélioration de l'application de la convention en droit et dans la pratique pendant la période couverte par le rapport. A vrai dire, le gouvernement n'a fourni aucune information sur les mesures prises afin de modifier les dispositions législatives en question, comme l'avaient demandé précédemment cette commission, la Commission de la Conférence, la commission d'enquête et le Comité de la liberté syndicale. **En conséquence, la commission prie instamment le gouvernement de redoubler d'efforts afin d'assurer que la liberté syndicale et le respect des libertés publiques sont garantis pleinement et effectivement, en droit et dans la pratique, et elle exprime le ferme espoir que le gouvernement intensifiera sa coopération avec tous les partenaires sociaux à cet égard.**

La commission accueille favorablement l'acceptation par le gouvernement d'une mission de contacts directs en vue d'obtenir un panorama complet de la situation des droits syndicaux dans le pays et d'aider le gouvernement à mettre en œuvre, rapidement et efficacement, toutes les recommandations en suspens qui ont été formulées par la commission d'enquête. **La commission espère que cette mission aura lieu dans un avenir très proche.**

[Le gouvernement est prié de fournir des données complètes à la Conférence à sa 103e session, et de répondre en détail aux présents commentaires en 2014.]

Cambodge

(Ratification: 1999)

Suivi donné aux conclusions de la Commission de l'application des normes (Conférence internationale du Travail, 102e session, juin 2013)

La commission prend note de la discussion qui a eu lieu devant la Commission de l'application des normes de la Conférence, en juin 2013, concernant l'application de la convention.

La commission note avec *regret* que le rapport du gouvernement n'a pas été reçu.

La commission rappelle qu'elle avait précédemment prié instamment le gouvernement de transmettre ses observations sur les commentaires formulés en 2010, 2011 et 2013 par la Confédération syndicale internationale (CSI), la Confédération cambodgienne du travail (CLC), l'Internationale de l'éducation (IE), l'Association indépendante des enseignants cambodgiens (CITA), le Syndicat libre des travailleurs du Royaume du Cambodge (FTUWKC) qui se référaient à des actes graves de violence et de harcèlement à l'encontre de dirigeants syndicaux et de syndicalistes. La commission prend note avec *préoccupation* des nouveaux commentaires soumis par la CSI dans une communication datée du 21 août 2013 et alléguant de violations graves de la convention. ***La commission prie instamment le gouvernement de fournir ses observations sur tous les commentaires en suspens soumis par la CSI, la CLC, l'IE, la CITA et le FTUWKC.***

La commission prend note des commentaires de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et de la Fédération cambodgienne des associations d'employeurs et d'entreprises (CAMFEBA) dans une communication en date du 30 août 2013. Elle note que ces deux organisations considèrent que «la liberté syndicale et le droit syndical sont extrêmement bien pratiqués au Cambodge», qu'elles évoquent les défis résultant d'une multiplicité croissante de syndicats, contestent les allégations concernant l'utilisation de contrats à durée déterminée et estiment que la question de la loi sur les syndicats ne devrait pas être examinée par la commission.

La commission prend note des dernières conclusions et recommandations du Comité de la liberté syndicale dans le cas no 2318, concernant les assassinats des dirigeants syndicaux Chea Vichea, Ros Sovannareth et Hy Vuthy et la poursuite de la répression à l'encontre des syndicalistes, qui avaient dû être examinées en l'absence de réponse du gouvernement, et dont le caractère avait été considéré comme extrêmement grave et urgent (370e rapport, paragr. 144 à 168). ***En l'absence de réponse du gouvernement, la commission ainsi que le Comité de la liberté syndicale et la Commission de la Conférence exhortent à nouveau le gouvernement à faire en sorte que des enquêtes complètes et indépendantes sur les meurtres de Chea Vichea, Ros Sovannareth et Hy Vuthy soient promptement menées pour s'assurer que toutes les informations disponibles sont finalement communiquées à la justice afin de démasquer les véritables assassins de ces dirigeants syndicaux et leurs instigateurs, punir les coupables et mettre un terme à la situation actuelle d'impunité pour les actes de violence commis contre des dirigeants syndicaux. En outre, la commission prie le gouvernement de mener une enquête indépendante et impartiale sur les poursuites engagées contre Born Samnang et Sok Sam Oeun, et notamment sur les allégations de torture et autres mauvais traitements infligés par la police, d'intimidation de témoins et d'ingérence politique dans la procédure judiciaire. La commission prie le gouvernement de fournir des informations sur l'issue de ces enquêtes et sur les mesures d'indemnisation pour leur emprisonnement abusif.***

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

Indépendance du pouvoir judiciaire. Dans ses précédentes observations, la commission, avait pris note des conclusions de la mission de contacts directs de l'OIT d'avril 2008, relevant les graves problèmes de capacité et de manque d'indépendance du pouvoir judiciaire. La commission avait prié le gouvernement de prendre des mesures concrètes et tangibles pour assurer l'indépendance et l'efficacité du système judiciaire, notamment des mesures visant à renforcer ses capacités et mettre en place des garanties contre la corruption. A cet égard, la commission note qu'en juin 2013 la Commission de la Conférence a prié instamment le gouvernement: i) d'adopter sans délai le projet de loi sur le statut des juges et des procureurs et la loi sur l'organisation et le fonctionnement des tribunaux, et d'assurer leur pleine application; ii) de communiquer des informations sur les progrès réalisés à cet égard, ainsi que sur la création de tribunaux du travail; et iii) de communiquer les projets de textes à la commission d'experts. La commission note avec *regret* qu'aucun de ces textes n'a été communiqué. ***La commission prie à nouveau le gouvernement d'indiquer si ces lois ont été adoptées et, dans l'affirmative, d'en transmettre copie. Dans le cas contraire, elle prie le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires en vue de leur adoption sans délai.***

En outre, la commission prie le gouvernement de fournir, dans son prochain rapport, des informations sur tout progrès réalisé pour créer des tribunaux du travail.

Projet de loi sur les syndicats. La commission note qu'en juin 2013 la Commission de la Conférence a une fois de plus demandé au

gouvernement d'intensifier ses efforts, en pleine consultation avec les partenaires sociaux et avec l'assistance du BIT, pour s'assurer que la loi sur les syndicats soit rapidement adoptée d'ici à la fin de 2013 afin de garantir pleinement les droits inscrits dans la convention. *La commission prie à nouveau le gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises en vue de l'adoption de cette loi et exprime le ferme espoir que les partenaires sociaux seront pleinement consultés tout au long du processus et que la version finale du projet de loi sur les syndicats prendra en compte tous ses commentaires, et en particulier celui demandant que les droits inscrits dans la convention soient pleinement garantis aux fonctionnaires, aux enseignants, aux travailleurs du transport aérien et maritime, aux juges et aux travailleurs domestiques.*

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

Swaziland

(Ratification: 1978)

Commentaires des organisations d'employeurs et de travailleurs. La commission prend note des commentaires de 2013 formulés par l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et par la Confédération syndicale internationale (CSI) concernant les questions à l'examen, de même que les allégations faisant état de répressions constantes dans la pratique d'activités syndicales. La commission note en particulier la dénonciation de la CSI relative au refus du gouvernement d'enregistrer le Syndicat intégré du Swaziland (ATUSWA), en septembre 2013, et la fermeture par la police du Groupe d'enquête international, qui a eu lieu également en septembre 2013, ainsi que la détention sur une courte période de certains participants de ce comité. *Notant la gravité de ces allégations, la commission prie instamment le gouvernement de faire part de ses observations à ce sujet.*

Suivi donné aux conclusions de la Commission de l'application des normes (Conférence internationale du Travail, 102e session, juin 2013)

La commission prend note des débats qui ont eu lieu en juin 2013 au sein de la Commission de la Conférence. Elle observe que la Commission de la Conférence a pris note de la déclaration du gouvernement selon laquelle toutes les questions d'ordre législatif en suspens seront traitées de toute urgence au sein des institutions tripartites concernées. En outre, dans ses conclusions, la Commission de la Conférence a étudié la question grave concernant la révocation, en avril 2012, de l'enregistrement du Congrès syndical du Swaziland (TUCOSWA), volontairement constitué. Elle encourageait vivement le gouvernement à prendre immédiatement les mesures nécessaires afin de garantir qu'il est bien tenu compte des opinions des partenaires sociaux dans la finalisation du projet de loi portant modification de la loi sur les relations professionnelles. Selon la Commission de la Conférence, ces mesures permettront à tous les partenaires sociaux du pays d'être reconnus et enregistrés selon la loi, en pleine conformité avec la convention. La Commission de la Conférence a également indiqué s'attendre à ce que les structures tripartites du pays puissent fonctionner efficacement avec la pleine participation de tous les partenaires sociaux, y compris le TUCOSWA, et que le gouvernement garantirait à ces organisations l'exercice de leurs droits au titre de la convention et de la loi sur les relations professionnelles (IRA). Enfin, la Commission de la Conférence a invité le gouvernement à accepter une mission d'enquête de haut niveau du BIT afin d'évaluer les progrès accomplis sur les questions en suspens, y compris les mesures prises en vue de modifier la loi sur les relations professionnelles, et de permettre l'enregistrement de fédérations et l'enregistrement effectif du TUCOSWA.

La commission prend note également des dernières conclusions et recommandations formulées par le Comité de la liberté syndicale concernant la révocation de l'enregistrement du TUCOSWA (cas no 2949) et, en particulier, du fait que ledit comité a instamment prié le gouvernement de veiller à ce que les amendements de la loi sur les relations professionnelles soient adoptés sans délai de façon à ce que les fédérations de travailleurs et d'employeurs puissent être enregistrées et fonctionner dans le pays. Le comité a demandé également que, entre-temps, le TUCOSWA soit en mesure d'exercer efficacement tous ses droits syndicaux sans ingérence ou représailles à l'encontre de ses dirigeants, notamment le droit à prendre part à des protestations et des manifestations pacifiques pour la défense des intérêts professionnels de leurs membres.

La commission prend dûment note des informations fournies par le gouvernement sur les progrès accomplis pour donner suite aux commentaires qu'elle formule depuis de nombreuses années. Elle note en particulier l'indication du gouvernement selon laquelle les structures tripartites du pays fonctionnent avec l'entière participation des fédérations d'employeurs et de travailleurs (à savoir la Fédération des employeurs et la Chambre de commerce du Swaziland, la Fédération de la communauté professionnelle du Swaziland et le TUCOSWA). La commission note avec *regret* l'indication du gouvernement selon laquelle le projet de loi portant modification de la loi sur les relations professionnelles, approuvé par le Cabinet et publié sous forme de projet de loi no 14 de 2013, n'a pu être présenté au Parlement en raison d'autres questions parlementaires urgentes (le gouvernement s'était engagé à ce que le projet de loi soit déposé d'ici à la fin juin 2013). *La commission observe en outre avec un profond regret que le TUCOSWA n'est pas encore enregistré. Elle prie instamment le gouvernement de veiller à ce que les mesures nécessaires soient prises en vue de l'enregistrement sans délai du TUCOSWA et des autres fédérations de travailleurs et d'employeurs concernées.*

En outre, tout en notant l'information relative aux réunions qui se sont tenues au sein du Comité directeur national sur le dialogue social et du Conseil consultatif national du travail, la commission exprime le ferme espoir que le gouvernement rendra compte dans un proche avenir de progrès concrets accomplis au sujet des demandes qu'elle lui adresse depuis longtemps concernant les amendements et les modifications à apporter aux textes de lois et proclamations ci-après:

- Le projet de loi sur le service public: La commission note que le Comité consultatif du travail est actuellement saisi de ce projet.
- La loi sur les relations professionnelles (IRA): La commission note que, d'après le rapport du gouvernement, le Comité consultatif du travail est convenu en juillet 2013 de créer un sous-comité chargé de réexaminer l'ensemble de la loi et de proposer des amendements qui tiennent compte des recommandations précédentes de la commission concernant les responsabilités civile et pénale des dirigeants syndicaux et la définition d'un service minimum dans les services sanitaires.
- La proclamation de 1973 et ses règlements d'application: S'agissant du statut de cette proclamation, la commission note que ses recommandations précédentes ont été discutées en juin 2013 au sein du Comité directeur sur le dialogue social et que la proclamation est toujours inscrite à son ordre du jour.

-La loi sur l'ordre public de 1963: Depuis de nombreuses années, la commission demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour modifier la loi de sorte qu'elle ne puisse être invoquée dans le but de réprimer une grève légitime et pacifique. La commission note l'indication selon laquelle le Procureur général examinera cette loi et soumettra un rapport sur l'évolution des travaux au Comité directeur sur le dialogue social.

-Le projet de loi sur les services pénitentiaires (prisons): Pour ce qui est de la reconnaissance du droit d'association pour le personnel pénitentiaire, la commission a précédemment noté que le projet de loi sur les services pénitentiaires (prisons) a été adressé au Comité consultatif du travail en septembre 2012. La commission note qu'aucune information n'a été fournie sur la situation actuelle concernant ce projet de loi.

-Le Code de bonnes pratiques relatif aux actions revendicatives et aux actions du travail: La commission note que l'assistance technique du Bureau a été sollicitée en juin 2013 en vue de finaliser ce code.

Enfin, notant avec regret que la mission d'enquête de haut niveau du BIT demandée par la Commission de la Conférence a été reportée à l'an prochain, la commission exprime le ferme espoir qu'elle aura lieu dans un proche avenir et qu'elle permettra d'évaluer des progrès tangibles sur les questions en suspens.

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

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

C098 - Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Croatie

(Ratification: 1991)

La commission note que la communication en date du 29 novembre 2013 du gouvernement ne répond pas à ses commentaires précédents, qui étaient conçus dans les termes suivants:

Article 1 de la convention. Protection des travailleurs contre les actes de discrimination antisyndicale. Dans ses précédents commentaires, la commission, mentionnant des allégations de retard excessif des tribunaux dans le traitement de cas de discrimination antisyndicale, avait noté qu'un grand processus de réforme avait été engagé pour renforcer l'efficacité de la procédure judiciaire et réduire l'arriéré judiciaire, et qu'un projet pilote de médiation avait donné de bons résultats. La commission note que, d'après la CSI, malgré certaines améliorations, la mise en application de la loi par le biais du système judiciaire reste lente, et les capacités de l'inspection du travail sont insuffisantes. **La commission prie à nouveau le gouvernement de communiquer dans son prochain rapport des informations sur les progrès réalisés concernant les mesures visant à améliorer l'efficacité de la protection légale, et de transmettre copie des instruments adoptés à la suite de la réforme.**

Articles 4 et 6. Promotion de la négociation collective. Dans sa précédente observation, la commission avait prié le gouvernement de faire part de ses observations sur les commentaires formulés en 2010 par le Syndicat des employés de l'Etat et des administrations locales de Croatie (TUSLGE), alléguant que la loi du 19 février 2010 sur les salaires des collectivités locales et régionales limite le droit d'organisation et de négociation collective des employés de ces collectivités, en particulier le droit des salariés des collectivités locales et régionales moins bien dotées financièrement (c'est-à-dire qui perçoivent des aides supérieures à 10 pour cent de leurs recettes) de négocier collectivement les éléments fondamentaux de la formation des salaires. La commission note que, suivant les observations du gouvernement relatives à ses commentaires, la loi sur les fonctionnaires et les employés de la fonction publique des collectivités locales et régionales prévoit que les salaires des fonctionnaires des collectivités locales et régionales sont ajustés sur les salaires des fonctionnaires de l'Etat (la commission croit comprendre que les salaires au niveau de l'Etat sont déterminés après consultation et négociation avec les organisations de travailleurs les plus représentatives du secteur public). **La commission prie le gouvernement de fournir des informations sur l'application dans la pratique de l'ajustement des salaires des fonctionnaires des collectivités locales, régionales et de l'Etat.**

En outre, la commission avait pris note des allégations selon lesquelles la loi de 1993 sur l'exécution du budget public permet au gouvernement de modifier la teneur d'une convention collective du secteur public pour des raisons financières. Elle avait demandé au gouvernement de communiquer copie des dispositions législatives qui lui permettent de modifier la teneur de conventions collectives du secteur public et de fournir des informations sur leur application pratique. **Rappelant que, d'une manière générale, une disposition légale qui autorise une partie à modifier unilatéralement la teneur d'une convention collective signée est contraire aux principes de la négociation collective, la commission prie à nouveau le gouvernement de communiquer, avec son prochain rapport, copie des dispositions législatives indiquées, ainsi que des informations sur leur application en pratique.**

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

Enfin, la commission prend note des commentaires soumis en 2013 par la Confédération syndicale internationale (CSI) sur des questions qui font déjà l'objet d'un examen et en 2012 par l'Association des syndicats croates (MATICA) dénonçant l'annulation de la convention collective de base dans le secteur public ainsi que la teneur de la nouvelle loi sur la représentativité. La commission prend note des observations du gouvernement à cet égard. La commission note que la loi sur les critères pour participer dans les organes tripartites et la représentativité en vue de la négociation collective a été adoptée le 13 juillet 2012 et observe qu'aucune organisation nationale d'employeurs n'a soumis de commentaires à cet égard et qu'une seule organisation syndicale nationale en a soumis. **De manière à examiner la conformité de la nouvelle loi avec la convention, la commission souhaite recevoir tout point de vue ou commentaire de la part des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs qui souhaiteraient s'exprimer à cet égard, de manière à lui permettre d'évaluer les critères de représentativité en vigueur, évaluation qui devrait tenir compte dans une certaine mesure des spécificités du système des relations professionnelles dans l'industrie, et de déterminer si ces critères établis recueillent l'agrément des partenaires sociaux les plus représentatifs.**

Equateur

(Ratification: 1959)

La commission prend note de la réponse du gouvernement aux commentaires de 2012 de la Fédération médicale équatorienne et aux commentaires de 2011 de la Confédération syndicale internationale (CSI).

Application de la convention dans le secteur privé

Article 1 de la convention. Protection contre les actes de discrimination antisyndicale. La commission avait demandé au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que la législation prévoit une disposition spécifique garantissant la protection contre les actes de discrimination antisyndicale au moment du recrutement. **En l'absence d'information du gouvernement sur cette question, la commission ne peut que réitérer sa demande précédente.**

Par ailleurs, la commission note avec *regret* que le gouvernement n'a pas adressé ses observations au sujet des commentaires de 2009 de la CSI qui faisaient état de graves allégations de pratiques antisyndicales dans différentes entreprises et institutions. **La commission prie le gouvernement de diligenter une enquête au sujet de ces allégations et, si ces pratiques sont avérées, de faire le nécessaire pour qu'elles soient l'objet de sanctions suffisamment dissuasives.**

Article 4. Promotion de la négociation collective. La commission avait souligné la nécessité de modifier l'article 229, paragraphe 2, du Code du travail, relatif à la présentation du projet de convention collective, de telle sorte que les organisations syndicales minoritaires qui regroupent moins de la moitié des travailleurs auxquels le Code du travail est applicable puissent négocier, seules ou conjointement (lorsqu'il n'y a pas d'organisation majoritaire représentant tous les travailleurs) au nom de leurs membres. **La commission prie le gouvernement de prendre des mesures dans ce sens.**

Par ailleurs, la commission note que plusieurs centrales syndicales nationales affirment que les partenaires sociaux n'ont pas été consultés sur le projet de réforme du Code du travail en cours, lequel contiendrait des dispositions contraires à la convention. **La commission prie le gouvernement d'adresser ses observations à ce sujet et de faire en sorte que tout projet de réforme fasse l'objet de consultations approfondies avec les organisations de travailleurs et d'employeurs représentatives.**

Application de la convention dans le secteur public

La commission prend note des commentaires de 2013 de la CSI, de la Confédération syndicale de l'Equateur ainsi que des commentaires conjoints de l'Internationale des services publics-Equateur, de l'Union nationale des éducateurs (UNE), de l'Union générale des travailleurs de l'Equateur, de la Fédération des travailleurs du secteur pétrolier de l'Equateur, de l'Union syndicale du secteur public équatorien, de la Confédération des professionnels de la santé, de la Fédération nationale des fonctionnaires et de plusieurs organisations à l'échelle locale, qui portent sur des questions que la commission a déjà soulevées. Ces organisations indiquent ce qui suit: i) la nouvelle législation applicable au secteur public ne prévoit pas de sanctions contre les actes de discrimination antisyndicale ou d'ingérence; ii) cette législation qualifie de fonctionnaires la grande majorité des travailleurs du secteur public et les prive de cette manière de leur droit de négociation collective; iii) le décret exécutif no 225 de 2010 institutionnalise la capacité du ministère des Relations professionnelles de réviser unilatéralement les contrats collectifs applicables aux ouvriers du secteur public; et iv) la loi organique sur l'éducation supérieure (LOES) de 2010 et la loi organique sur l'éducation interculturelle (LOEI) de 2011 ne reconnaissent pas le droit de négociation collective des fonctionnaires de l'éducation. **La commission est préoccupée par le contenu de ces allégations et prie le gouvernement d'adresser ses observations à cet égard.**

Articles 1 et 2. Protection contre les actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence. La commission note que le Comité de la liberté syndicale lui a communiqué l'examen des aspects législatifs du cas no 2926 qui porte sur des allégations de nombreux licenciements antisyndicaux dans le secteur public au moyen du recours à la «démission forcée assortie d'une indemnisation» créée en vertu du décret exécutif no 813. (Voir Comité de la liberté syndicale, 370e rapport, paragr. 385.) A ce sujet, la commission note que les lois relatives au secteur public qui ont été adoptées ces dernières années (loi organique sur le service public (LOSEP), LOEI, LOES) interdisent de manière générale la discrimination dans l'emploi mais ne contiennent pas de dispositions spécifiques en matière de discrimination antisyndicale. **Dans ces conditions, la commission prie le gouvernement d'indiquer: i) les dispositions applicables au secteur public qui garantissent que tous les actes constitutifs de discrimination antisyndicale visés à l'article 1 de la convention sont effectivement interdits; ii) les mécanismes et procédures applicables en cas de discrimination antisyndicale; et iii) les dispositions qui prévoient les sanctions applicables aux actes de discrimination antisyndicale dans le secteur public. De même, en vertu de l'article 2 de la convention, la commission prie le gouvernement d'indiquer les dispositions qui protègent les organisations de fonctionnaires et d'agents du secteur public contre les actes d'ingérence de l'employeur et de préciser les sanctions applicables dans ce cas.**

Article 4. Promotion de la négociation collective. Dans ses commentaires précédents, la commission avait noté que les mandats constitutifs nos 002 et 004 ainsi que le décret exécutif no 1406 qui fixent une limite aux rémunérations dans le secteur public et excluent du champ de la négociation toute une série de questions, même lorsque les entreprises du secteur public disposent du revenu suffisant, imposent des limites permanentes à la négociation collective qui sont incompatibles avec la convention. La commission note que les lois LOSEP et la loi organique sur les entreprises publiques (LOEP) contiennent des dispositions qui maintiennent ces limitations et les renforcent même en matière de rémunération. **La commission prie donc le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour restaurer le droit de négociation collective sur l'ensemble des domaines qui touchent les conditions de travail et de vie des travailleurs du secteur public et qui sont visés par la convention. Prière aussi de fournir des informations à ce sujet.**

Par ailleurs, en ce qui concerne le mandat constitutif no 008, l'accord ministériel no 00080 et l'accord no 00155A, la commission avait rappelé dans ses commentaires précédents que le contrôle des clauses des conventions collectives dans le secteur public au motif de leur éventuel caractère abusif ne devrait pas incomber à l'autorité administrative mais à l'autorité judiciaire. La commission note que l'article 18 et la disposition provisoire première du décret exécutif no 225 de 2010 continuent de confier au ministère des Relations professionnelles le contrôle du caractère abusif des conventions collectives dans le secteur public. **Dans ces conditions, la commission prie à nouveau le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que la détermination de l'éventuel caractère abusif des clauses des conventions collectives du secteur public relève de la compétence du pouvoir judiciaire.**

Article 6. Champ d'application de la convention. Dans ses commentaires précédents, la commission avait noté que, en vertu de la loi LOEP et de la loi LOSEP, la liste des fonctionnaires exclus du champ d'application des lois susmentionnées va au-delà de ce qu'autorise l'article 6 de la convention. De même, la commission note que la loi LOES et la loi LOEI excluent tous les fonctionnaires du secteur de l'éducation, y compris les enseignants, du droit de négocier collectivement. **Dans ces conditions, rappelant que, en vertu de l'article 6 de la convention, seuls les fonctionnaires qui sont commis à l'administration de l'Etat peuvent être exclus de son champ d'application, la commission prie de nouveau le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir que toutes les catégories de fonctionnaires qui ne sont pas commis à l'administration de l'Etat bénéficient du droit de négociation collective.**

La commission espère que le gouvernement prendra en compte l'ensemble des commentaires qu'elle formule depuis plusieurs années et qu'il prendra, en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, les mesures nécessaires pour réformer les dispositions législatives et réglementaires susmentionnées, y compris celles contenues dans le Code du travail qui sont actuellement en cours de révision. La commission prie le gouvernement d'indiquer dans son prochain rapport tout fait nouveau à cet égard et lui rappelle qu'il peut bénéficier de l'assistance technique du Bureau.

C102 - Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952

Grèce

(Ratification: 1955)

La commission rappelle les conclusions formulées dans son observation de 2012 et observe, après examen des informations communiquées par le gouvernement en 2013 dans son rapport au titre de la convention no 102 et son 31e rapport annuel au titre de l'application du Code européen de sécurité sociale (ci-après Code), que la contraction persistante de l'économie, de l'emploi et des finances publiques causée par une politique d'austérité continue menace la viabilité du système national de sécurité sociale et a entraîné une paupérisation accrue de la population qui compromet gravement l'application de l'ensemble des parties ratifiées de la convention.

Protéger le système de sécurité sociale contre l'austérité continue. La commission constate que, après six années consécutives de récession et quatre années de politiques d'austérité, le pays a été conduit à une catastrophe économique et humanitaire sans précédent en temps de paix: une chute du PIB de 25 pour cent – niveau plus élevé qu'à l'époque de la Grande Dépression aux Etats-Unis; plus de 27 pour cent de chômage – le plus haut niveau jamais atteint dans un pays occidental industrialisé au cours des trente dernières années; une réduction de 40 pour cent des revenus disponibles des ménages; un tiers de la population sous le seuil de pauvreté; et plus d'un million de personnes, soit 17,5 pour cent de la population, vivant dans des foyers privés de quelque revenu que ce soit. Ces conséquences sont principalement liées au programme d'ajustement économique établi par le groupe d'institutions internationales connu sous le nom de «Troïka» (la Commission européenne, la Banque centrale européenne et le Fonds monétaire international) que la Grèce a dû accepter pour assurer le remboursement de sa dette souveraine. Les statistiques susmentionnées démontrent que la politique d'austérité continue a plongé le pays dans une spirale de récession continue, conduit à la baisse du PIB et à la perte d'emplois, à la hausse des déficits publics et de la dette. En ce qui concerne les perspectives économiques, le rapport au titre de la convention inclut l'étude de 2013 réalisée par l'Institut des petites entreprises de la Confédération hellénique des professionnels, artisans et commerçants (IME GSEVEE) auprès des entreprises comptant moins de 50 salariés (lesquelles représentent 99,6 pour cent des entreprises grecques). Cette étude révèle que 76,5 pour cent des entrepreneurs et des travailleurs indépendants estiment que la crise s'aggrave et qu'ils ont perdu tout espoir de reprise. En termes absolus, 110 000 entreprises «sont dans le rouge», et l'on estime que 40 000 d'entre elles fermeront dans les douze prochains mois; au total, entre 85 000 et 90 000 emplois auront été perdus en 2013; 63,3 pour cent des entreprises estiment qu'elles ne pourront pas remplir leurs obligations fiscales en 2013; 57,2 pour cent pensent qu'il en va de même en ce qui concerne leurs charges sociales, alors que 22,6 pour cent ont déjà une dette auprès de l'Institut de sécurité sociale (une augmentation de 30 pour cent en seulement six mois). La commission observe que les effets économiques du programme de consolidation budgétaire minent la viabilité du système national de sécurité sociale et nient les objectifs mêmes de la protection sociale poursuivis par la convention et le Code. Le Comité des ministres du Conseil de l'Europe, dans sa résolution CM/ResCSS(2013)21F concernant l'application du Code européen de sécurité sociale par la Grèce, «regrette de noter que l'évolution de la situation en Grèce confirme sa conclusion antérieure selon laquelle le fait d'appliquer exclusivement des solutions financières à la crise économique et sociale pourrait conduire en définitive à l'effondrement de la demande intérieure et du fonctionnement social de l'Etat, condamnant ainsi le pays à des années de récession économique et de troubles sociaux». La commission observe que, dans les circonstances actuelles, en maintenant les mesures d'austérité, le gouvernement a dans une large mesure renoncé à sa responsabilité générale en ce qui concerne la bonne administration de son système de sécurité sociale, laquelle porte sur l'ensemble des dispositions de la convention et du Code. Compte tenu des nouvelles mesures d'austérité prévues en Grèce pour 2014, de l'énorme déficit du principal fonds de sécurité sociale du pays (Institut de sécurité sociale – IKA) qui ne perçoit plus les impôts et les contributions sociales qui lui sont dus et du fait que le niveau de nombreuses prestations se trouve sous le seuil de pauvreté, la commission considère que le gouvernement grec et la «Troïka» devraient être appelés à éviter l'effondrement du système de sécurité sociale en Grèce et soutenir le fonctionnement social de l'Etat, au moins à un niveau permettant de maintenir la population dans «des conditions de vie saines et convenables» (*article 67 c) de la convention* et du Code). La commission note, à cet égard, qu'en juin 2012 l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe a invité les Etats membres du Conseil de l'Europe à «évaluer avec précision les programmes d'austérité actuels du point de vue de leurs effets à court et à long terme sur les processus décisionnels démocratiques et les normes relatives aux droits sociaux, les systèmes de sécurité sociale et les services sociaux» (*Mesures d'austérité – un danger pour la démocratie et les droits sociaux*, résolution 1884(2012) du 26 juin 2012, paragr. 10.3 et 10.6). Par ailleurs, la commission note que, en octobre 2013, le Comité des ministres a invité le gouvernement de la Grèce à demander à l'Autorité actuarielle nationale d'évaluer l'impact global des politiques d'austérité sur la pérennité du système de sécurité sociale. **Par conséquent, la commission prie le gouvernement de répondre aux recommandations du Conseil de l'Europe en procédant à une évaluation des programmes d'austérité en cours, en élaborant des mesures correctives de ces politiques et en les appliquant ensuite sans délai afin de préserver la viabilité immédiate et la pérennité à long terme du système national de sécurité sociale. La commission espère que la participation de la Grèce au Groupe de travail européen sur l'efficacité et l'effectivité des dépenses sociales et des arrangements financiers, auquel le gouvernement se réfère dans son rapport au titre de la convention, l'aidera à évaluer l'effectivité de ses dépenses sociales suffisamment à temps pour arrêter les effets destructeurs des arrangements financiers actuels.**

Stopper l'appauvrissement croissant de la population. La commission souligne que les considérations qui suivent concernent certaines évolutions majeures ayant affecté les prestations en 2013 et doivent être lues dans le prolongement de ses précédentes conclusions concernant l'impact des mesures d'austérité sur les niveaux de pauvreté en Grèce en 2012. Se référant aux mesures d'austérité mettant en œuvre le Mémoire d'accord sur la stratégie budgétaire à moyen terme 2013-2016 (Mémoire III) entre le gouvernement de la Grèce et le Fonds monétaire international (FMI), la Commission européenne et la Banque centrale européenne (BCE), le 31e rapport sur le Code indique que, à compter du 1er janvier 2013, la loi no 4093/2012 a réduit de 5 à 20 pour cent le montant des pensions mensuelles ou la somme des pensions mensuelles excédant 1 000 euros. En outre, les primes de Noël, de Pâques et de vacances ont été supprimées avec effet à partir du 1er janvier 2013, ce qui a entraîné une réduction supplémentaire de 6 pour cent du revenu annuel assuré par les pensions versées par l'IKA-ETAM. Le rapport sur le Code indique également que quelque 910 048 pensions de l'IKA inférieures à 1 000 euros (sur un

total de 1 205 513 pensions à traitement informatisé) ont été abaissées de 1 pour cent après toutes les déductions, à l'exclusion des primes précitées. Outre les coupes opérées directement sur les montants des pensions, d'autres économies financières ont été réalisées moyennant la réduction du nombre de bénéficiaires par l'imposition de conditions d'éligibilité plus strictes en relevant l'âge de départ à la retraite et les critères de revenu. Ainsi, les conditions plus strictes pour l'ouverture du droit à pension de vieillesse établies par la loi no 3863/2010 qui devaient entrer en vigueur le 1er janvier 2015 ont été appliquées dès le 1er janvier 2013, augmentant de 65 à 67 ans l'âge de la retraite pour les pensions servies par les fonds de sécurité sociale relevant de la compétence du ministère du Travail, de la Sécurité sociale et du Bien-être, ainsi que de la Banque de Grèce. Conformément à la loi no 4093/2012, afin d'avoir droit à l'allocation de solidarité sociale (EKAS), les bénéficiaires de pensions de vieillesse, d'invalidité ou de survivants devront, à compter du 1er janvier 2014, avoir 65 ans (au lieu de 60 auparavant), à l'exception des enfants survivants. Aux termes de la loi no 3996/2011, l'EKAS est soumise à la nouvelle méthode d'évaluation des moyens d'existence, prenant désormais en considération l'ensemble des revenus, y compris les bénéfices et les revenus locatifs, la location de camions, l'exploitation d'entreprises propres, les produits de vente des voyageurs de commerce, etc. La pension non contributive de 360 euros (345 euros net), financée par le budget de l'Etat et accordée par l'Organisation des assurances agricoles (OGA) aux personnes âgées non assurées ne recevant aucune autre pension, a été modifiée et prévoit depuis le 1er janvier 2013 des conditions d'âge, de résidence et de ressources plus strictes, devant être remplies de manière cumulative. Le rapport sur le Code indique, toutefois, qu'il subsiste 779 661 pensionnés (percevant en moyenne une pension mensuelle de 483,18 euros) n'ayant pas été affectés par la baisse du niveau mensuel des prestations opérée en 2011. La pension minimale de vieillesse et d'invalidité n'a pas non plus été réduite (486,84 euros pour les personnes assurées avant le 31 décembre 1992 et 495,74 euros pour celles assurées après le 1er janvier 1993), ni la pension minimale de survivants (438,16 euros pour les anciens assurés et 396,58 euros pour les nouveaux assurés) ou l'EKAS qui représente un montant allant de 30 euros à 230 euros (175,62 euros en moyenne).

Tout en notant les efforts du gouvernement destinés à protéger les retraités à faible revenu des nouvelles réductions, la commission observe que les seuils et les mesures de sauvegarde existants sont nettement insuffisants pour prévenir la pauvreté chez les personnes âgées: le rapport au titre de la convention indique que les taux de pauvreté relative et de privation matérielle parmi les personnes de plus de 65 ans se sont dégradés et que ce phénomène nécessite d'être surveillé. La commission espère que le gouvernement est conscient que l'objectif de suivi de la pauvreté consiste à la réduire, ce qui ne peut être atteint par de nouvelles coupes dans les retraites. La commission observe que, prises dans leur ensemble, les coupes directes supplémentaires opérées sur les retraites en 2013 ont, à elles seules, entraîné une réduction des pensions allant de 12 à 27 pour cent. L'impact sur la population serait plus important si l'on prenait également en considération l'effet de l'introduction de conditions juridiques beaucoup plus strictes pour le droit aux divers types de pensions. Le Comité européen des droits sociaux a déclaré à cet égard que «l'effet cumulé des restrictions [...] est de nature à entraîner une dégradation significative du niveau de vie et des conditions de vie d'un nombre important des pensionnés qu'elles concernent» (réclamation no 76/2012, *Fédération des pensionnés salariés de Grèce (IKA-ETAM) c. Grèce*, Décision sur le bien-fondé, 7 déc. 2012, paragr. 78). L'on pourrait ajouter à cela le fait que les réductions du niveau des pensions constituent actuellement l'une des principales sources restantes d'économies budgétaires promises par la Grèce à ses créanciers internationaux en 2013: près de la moitié des 9,37 milliards d'euros d'économies budgétaires affectent les pensions. La commission est attristée de constater que l'aggravation de la pauvreté en Grèce n'est pas un phénomène naturel mais créé artificiellement et perçu comme un «dommage collatéral» inévitable en vue de satisfaire aux obligations du pays face à ses bailleurs de fonds internationaux. La commission partage pleinement la conclusion du Comité des ministres du Conseil de l'Europe selon laquelle l'Etat cesserait de remplir ses responsabilités générales pour la bonne administration et le service des prestations si ces prestations ne peuvent empêcher les personnes protégées de passer en dessous du seuil de pauvreté et serait considéré comme socialement irresponsable si ces mêmes prestations devaient tomber en deçà du seuil de subsistance. A la lumière de ces conclusions du Comité des ministres, le Conseil de l'Europe a, en tant qu'institution de protection des droits de l'homme, davantage de bases juridiques et morales pour tenir le gouvernement grec et ses bailleurs de fonds internationaux responsables de l'appauvrissement «programmé» de la population et du coût humain qu'il implique. ***Eu égard à la position du gouvernement grec, la commission considère que l'adoption par ce dernier d'une politique socialement responsable impliquerait, entre autres, de se conformer aux requêtes suivantes formulées par la commission dans son observation précédente et reprises par le Comité des ministres en 2013 dans sa résolution relative à l'application du Code européen de sécurité sociale par la Grèce: 1) évaluer d'urgence les mesures d'austérité sociale passées et futures à la lumière de l'un des principaux objectifs de la convention et du Code qu'est la prévention de la pauvreté; 2) mettre cette question à l'ordre du jour de ses prochaines réunions avec les parties au mécanisme de soutien international pour la Grèce; 3) octroyer à l'Autorité actuarielle nationale des ressources financières et humaines supplémentaires pour analyser les effets redistributifs des réductions de prestations; 4) déterminer les scénarios les plus rapides permettant de revenir sur certaines mesures d'austérité et de ramener les prestations ayant subi des coupes disproportionnées à un niveau socialement acceptable; et 5) faire pleinement usage de l'assistance technique du BIT en vue de l'analyse quantitative de ces options et de la révision ultérieure des projections actuarielles 2012 pour le système de retraite national.*** Selon le rapport au titre du Code, le Secrétariat général de la sécurité sociale du ministère du Travail, de la Sécurité sociale et du Bien-être a transmis ces demandes du Conseil de l'Europe et du BIT au gouvernement et attend de la direction politique du pays qu'elle prenne les décisions appropriées en la matière.

Pour sa part, la commission espère que ces décisions seront socialement responsables et interviendront plus tôt que tard, compte tenu du fait que, depuis le début des mesures d'austérité, le pays a été secoué par pas moins de 39 grèves générales. En ce qui concerne la proposition d'évaluer l'impact des mesures d'austérité sur la pauvreté, la commission trouve encourageant le fait que, dans son rapport sur la convention, le gouvernement se réfère à une conclusion analogue du Comité de la protection sociale de l'Union européenne, à savoir que les Etats membres mettant en œuvre des programmes d'ajustement économique devraient évaluer l'impact social de ces mesures avant la mise en œuvre de ces programmes. Le gouvernement cite le point 7 des conclusions politiques du rapport du comité précité adressé à la Commission européenne et au Conseil européen pour la préparation du rapport annuel sur le développement, aux termes duquel les Etats membres mettant en œuvre des programmes d'ajustement économique se sont montrés extraordinairement engagés à mener des réformes douloureuses pour leur population et leur expérience offre une source unique de leçons à tirer. Bon nombre des mesures mises en œuvre ont renforcé leurs systèmes de protection sociale, tandis que d'autres n'ont pas réussi à enrayer la montée de la pauvreté et en particulier la pauvreté infantile. L'évaluation de l'impact social doit par conséquent précéder les programmes d'ajustement économique afin de choisir la voie la plus appropriée de réformes et ajuster l'impact de la répartition qui s'ensuit entre les différents groupes d'âge et de revenu. En tant que

première étape vers des mesures contraignantes décidées au niveau européen en ce sens, le gouvernement se réfère au Pilote pour l'examen préalable des réformes économiques sectorielles dans les Etats membres basé sur la proposition présentée par la Commission européenne en faveur de la coordination préalable des projets de grandes réformes de politique économique (communication, 2013) après son autorisation par le Sommet de l'Union européenne. La commission se réjouit de savoir que, sur la base de ces informations, les appels répétés du Conseil de l'Europe et de l'OIT pour mener des programmes d'ajustement structurel d'une manière socialement responsable en évitant la paupérisation à grande échelle de segments importants des populations touchées ont été entendus et pris en compte par la Commission européenne. **Considérant que la Commission européenne fait partie de la Troïka, la commission veut croire que le gouvernement grec ne manquera pas de saisir l'opportunité d'utiliser l'examen préalable décrit ci-dessus de ses réformes économiques pour procéder à l'examen a posteriori de l'impact de ces réformes et des politiques d'austérité continue sur la montée de la pauvreté et en particulier la pauvreté infantile.** La commission tient à souligner qu'une telle évaluation sera sans nul doute «une source unique de leçons à tirer» non seulement par la Commission européenne et d'autres membres de la Troïka, mais par tous les pays européens et la communauté internationale dans son ensemble afin d'éviter à l'avenir la création d'une pauvreté de masse.

Etablir un socle national de protection sociale. En ce qui concerne le rôle du système de sécurité sociale dans la poursuite de l'objectif de réduction de la pauvreté, la commission rappelle que la Grèce demeure le seul pays de la zone euro sans régime d'assistance sociale de base assurant un filet de sécurité au niveau de subsistance déterminé en fonction des besoins de base et du panier de consommation minimum. Le rapport sur la convention explique à cet égard que la question des indicateurs basés sur des catégories de biens et de services est discutée au niveau de l'Union européenne où il n'existe pas d'accord entre les Etats membres quant à la méthodologie pour l'élaboration de tels indicateurs, soumis à une révision par les pairs dans le cadre de l'«Utilisation des budgets de référence pour déterminer les spécifications du régime de revenu minimum et pour évaluer son adéquation». Néanmoins, dans le cadre de la stratégie européenne «Europe 2020», la Grèce s'est engagée à établir un filet de sécurité sociale garantissant l'accès à des services de base et des objectifs quantitatifs spécifiques fixés pour la réduction de la pauvreté et l'exclusion sociale dans le programme national de réforme: d'ici à 2020, le nombre de personnes en situation de risque de pauvreté ou de privation matérielle ou vivant dans des ménages dont aucun membre ne travaille devrait avoir été réduit de 450 000 (passant de 28 pour cent en 2008 à 24 pour cent en 2020) et celui des enfants en risque de pauvreté de 100 000 (passant de 23 pour cent en 2008 à 18 pour cent en 2020). Aux fins du suivi des tendances en matière de pauvreté, le gouvernement se concentre sur les personnes souffrant d'extrême pauvreté et les chômeurs. Pour le premier groupe, la loi no 4093/2012 a établi un programme pilote visant à mettre en place un régime de revenu minimum garanti, qui est en cours d'élaboration en collaboration avec la Banque mondiale et, dans la première phase, sera appliqué dans deux régions de la Grèce aux caractéristiques socio-économiques différentes. En ce qui concerne les chômeurs, le gouvernement a entamé des discussions avec la Troïka et a l'intention de réviser la prestation pour les chômeurs de longue durée. La commission se félicite de ces initiatives qui engagent la Banque mondiale et la Troïka à prendre en considération les besoins urgents des populations concernées. **La commission considère que, dans la situation actuelle, la mise en place d'un régime d'assistance sociale de base conforme à la convention est devenue d'une urgente nécessité et invite le gouvernement à se référer à cet égard à la recommandation (no 202) sur les socles de protection sociale, 2012. Elle espère que, aux fins de la mise en place d'un tel régime et du calcul du revenu minimum garanti ainsi que du montant de la prestation pour les chômeurs de longue durée, le gouvernement ne s'appuiera pas uniquement sur les indicateurs de la pauvreté, mais garantira que les montants minima établis restent dans tous les cas au-dessus du seuil de subsistance physique pour les différents groupes d'âge de la population.**

[Le gouvernement est prié de fournir des données complètes à la Conférence à sa 103e session, et de répondre en détail aux présents commentaires en 2014.]

C111 - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

Corée, République de (Ratification: 1998)

La commission prend note des observations de la Fédération des syndicats coréens (FKTU) et de celles de la Fédération des employeurs de Corée (KEF), jointes au rapport du gouvernement, et de la communication de la Confédération coréenne des syndicats (KCTU), en date du 31 août 2013, ainsi que des réponses du gouvernement à celles-ci. La commission prend note aussi de la communication de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), en date du 27 août 2013.

Suivi donné aux conclusions de la Commission de l'application des normes (Conférence internationale du Travail, 102e session, juin 2013)

La commission prend note de la discussion qui a eu lieu en juin 2013 à la Commission de l'application des normes de la Conférence, et des conclusions adoptées. La Commission de la Conférence a demandé au gouvernement de prendre des mesures, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, pour que le système de permis d'emploi (EPS) offre aux travailleurs migrants la souplesse adéquate pour leur permettre de changer d'employeur et éviter ainsi, dans la pratique, des situations les rendant vulnérables à la discrimination. La Commission de la Conférence a demandé également au gouvernement de continuer à renforcer les initiatives pour que les travailleurs migrants reçoivent toute l'information et l'aide nécessaires, et pour qu'ils soient informés sur leurs droits. La Commission de la Conférence a également demandé au gouvernement d'examiner l'impact des mesures prises récemment pour faire face à l'emploi non régulier et en faveur de l'emploi des femmes, et faire en sorte que les femmes puissent choisir librement leur emploi et aient accès dans la pratique à un large éventail d'emplois. La Commission de la Conférence a également prié le gouvernement de faire en sorte qu'il existe des procédures rapides, efficaces et accessibles pour lutter contre la discrimination et les abus dans la pratique. La Commission de la Conférence a prié instamment le gouvernement de prendre des mesures pour garantir une protection efficace contre la discrimination fondée sur l'opinion politique, en particulier pour les enseignants de l'enseignement préscolaire, primaire et secondaire.

Articles 1 et 2 de la convention. Travailleurs migrants. Depuis plusieurs années, la commission attire l'attention sur la nécessité d'assurer la souplesse adéquate pour permettre aux travailleurs migrants de changer de lieu de travail, et d'assurer la protection effective de ces travailleurs contre la discrimination. A cet égard, la commission rappelle, comme l'a noté la Commission de la Conférence, les changements apportés au système de permis d'emploi, y compris l'article 25(1)(2) de la loi sur l'emploi de travailleurs étrangers, etc., et la notification no 2012-52 émise par le ministère de l'Emploi et du Travail selon laquelle il faut entendre par «traitement inéquitable» – en tant que l'un des motifs qui n'est pas imputable au travailleur, de changement de lieu de travail –, la «discrimination déraisonnable de la part de l'employeur ...», pour des motifs de nationalité, de religion, de genre, de handicap physique ...». La commission prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle la «discrimination déraisonnable» est déterminée en fonction de normes sociales et qu'il est difficile de fixer préalablement des critères de détermination. En ce qui concerne la question de savoir comment il est «reconnu objectivement» qu'un travailleur étranger est victime de discrimination, et quelle est l'autorité responsable, le gouvernement précise qu'un travailleur étranger peut porter plainte devant la Commission nationale des droits de l'homme et soumettre la décision de cette commission aux centres d'emploi, lesquels décident alors dans un bref délai d'autoriser ou non le travailleur étranger à changer de lieu de travail. Lorsqu'un travailleur étranger demande de changer de lieu de travail directement aux centres d'emploi sans porter plainte devant la Commission nationale des droits de l'homme, les centres d'emploi mènent une enquête pour déterminer si le cas constitue une discrimination avant de se prononcer sur le changement de lieu de travail. La commission note qu'il n'apparaît toujours pas clairement comment les centres d'emploi «reconnaissent objectivement» qu'une personne est victime de discrimination, cas dans lequel le travailleur concerné peut demander un changement immédiat de lieu de travail, conformément à l'article 25(1)(2) de la loi sur l'emploi de travailleurs étrangers, etc. La commission note que la KCTU et la FKTU réaffirment que d'autres mesures positives sont nécessaires pour garantir suffisamment de souplesse aux travailleurs migrants afin qu'ils puissent choisir leur employeur, tandis que l'OIE estime qu'une mobilité fréquente compromettrait la capacité des employeurs de gérer leurs effectifs. L'OIE fournit des statistiques qui montrent que le nombre des travailleurs qui ont demandé de changer de lieu de travail s'est accru – 60 542 demandes pour 156 429 travailleurs étrangers en 2006 à 75 033 demandes pour 189 189 travailleurs étrangers en 2011. Le gouvernement estime qu'il s'occupe de la question des changements de lieu de travail de manière intégrée en prenant en compte la protection des droits fondamentaux des travailleurs étrangers, les intérêts des employeurs, l'éventuel impact négatif sur les groupes vulnérables de changements fréquents de lieu de travail de travailleurs étrangers, ainsi que la détérioration des conditions de travail. **La commission encourage le gouvernement à poursuivre ses efforts pour s'assurer que les travailleurs migrants, dans la pratique, peuvent changer de lieu de travail lorsqu'ils sont victimes de violations de la législation antidiscrimination. La commission demande au gouvernement d'examiner régulièrement, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, la législation qui s'applique aux travailleurs migrants, le système de permis d'emploi et les mesures y ayant trait, et de continuer de fournir des informations sur ce sujet. La commission demande au gouvernement des informations sur le nombre de travailleurs migrants qui se sont adressés aux centres d'emploi pour changer de lieu de travail en raison d'un «traitement inéquitable de l'employeur». Prière enfin d'indiquer la suite donnée à ces cas et la manière dont les centres d'emploi «reconnaissent objectivement» qu'une personne est victime de discrimination.**

En ce qui concerne le contrôle de l'application des dispositions antidiscrimination aux travailleurs migrants, la commission note à la lecture des informations fournies par le gouvernement que six cas seulement ont été portés par des travailleurs migrants à l'attention de la Commission nationale des droits de l'homme et que cinq d'entre eux ont été rejetés. La commission note néanmoins que, entre juin 2012 et mars 2013, 4 025 cas ont été soumis au ministère de l'Emploi et du Travail par des travailleurs étrangers (y compris des travailleurs relevant du système de permis d'emploi) pour des arriérés de salaires. Parmi ces cas, 2 244 ont été tranchés, 1 608 ont fait l'objet d'une action judiciaire et 173 sont en instance devant les tribunaux. Le gouvernement indique aussi que, en 2012, dans les 4 402 lieux de travail inspectés, on a constaté 5 078 cas de violation de la loi sur l'emploi des travailleurs étrangers, etc., ce qui a conduit à prendre 4 887 mesures correctives (la plupart avaient trait à l'assurance pour les étrangers). Le gouvernement fournit également des informations sur les mesures

complémentaires prises pour sensibiliser les travailleurs étrangers à la législation applicable et aux procédures de réparation disponibles. **La commission demande au gouvernement de continuer de fournir des informations sur les mesures prises pour s'assurer que la législation qui protège les travailleurs migrants contre la discrimination est pleinement mise en œuvre et appliquée, et pour que les travailleurs migrants aient accès dans la pratique à des procédures de plaintes rapides et à des mécanismes efficaces de règlement des différends lorsqu'ils sont victimes de discrimination fondée sur les motifs énumérés dans la convention. Prière de continuer de fournir des informations sur l'inspection des lieux de travail qui occupent des travailleurs migrants, y compris le nombre et la nature des infractions constatées, et les réparations accordées, ainsi que le nombre, le contenu et l'issue des plaintes déposées par des travailleurs migrants auprès des inspecteurs du travail, des tribunaux et de la Commission nationale des droits de l'homme.**

Discrimination fondée sur le sexe et la situation dans l'emploi. La commission rappelle les mesures prises par le gouvernement en 2011 pour éliminer la discrimination contre les travailleurs non réguliers, dont bon nombre sont des femmes. La commission note que la FKTU estime que, à la suite de l'application de ces mesures, la qualité de l'emploi des femmes dans le secteur public s'est dégradée. Selon la FKTU, la proportion de travailleuses non régulières dans le secteur public a diminué (de 44,2 pour cent en août 2011 à 42,3 pour cent en août 2012), en particulier la proportion de travailleuses ayant un contrat à durée déterminée de moins de deux ans (qui sont devenus des contrats à durée indéterminée), alors que la proportion de travailleuses et de travailleurs détachés ou à temps partiel s'est accrue. Selon la FKUC, le nombre de travailleurs «indirectement occupés» a doublé et la discrimination salariale à l'encontre des travailleurs dont le contrat a déjà été transformé n'est pas traitée. L'OIE indique que de plus en plus d'entreprises transforment ou envisagent de changer le statut de leurs travailleurs non réguliers en travailleurs réguliers et que des inspections du travail sont effectuées régulièrement depuis août 2012; de plus, le ministère de l'Emploi et du Travail peut ordonner directement de corriger toute situation de discrimination. La commission prend note de l'indication du gouvernement selon laquelle, en 2012, 22 069 travailleurs non réguliers sont devenus des travailleurs liés par des contrats à durée indéterminée, 479 cas de travailleurs détachés illégalement ont été constatés et des employeurs ont été obligés d'engager directement leurs travailleurs (2 958); 66 711 autres travailleurs non réguliers deviendront des travailleurs réguliers entre 2013 et 2015 et des mesures sont prises pour améliorer les conditions salariales et de travail des travailleurs liés par des contrats à durée indéterminée. Le gouvernement réfute l'affirmation selon laquelle la situation dans l'emploi des travailleuses dans le secteur public a changé à la suite de l'application des mesures prises en 2011, et indique que le passage de travailleurs non réguliers à des contrats à durée indéterminée a lieu principalement dans des professions où beaucoup de femmes sont occupées (diététiciennes, cuisinières et documentalistes). **La commission demande au gouvernement de continuer d'évaluer l'impact des mesures prises pour lutter contre la discrimination à l'encontre des travailleurs non réguliers sur l'emploi des travailleurs en contrat à durée déterminée ou employés à temps partiel et des travailleurs détachés, et de fournir des informations sur les résultats obtenus, y compris des statistiques ventilées par sexe et situation dans l'emploi. Prenant note de l'intention du gouvernement d'améliorer encore l'efficacité des mesures de lutte contre la discrimination en révisant la loi sur la protection, etc., des salariés temporaires et des salariés à temps partiel, et de la loi sur la protection, etc., des travailleurs détachés, la commission demande au gouvernement des informations sur tout fait nouveau à cet égard.**

Egalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes. La commission rappelle le faible taux de participation des femmes à la main d'œuvre (54 pour cent ces dernières années) et les mesures prises par le gouvernement pour lutter contre la discrimination entre hommes et femmes et pour promouvoir l'emploi des femmes. La commission note que le gouvernement a l'intention d'appliquer une feuille de route pour parvenir à un taux d'emploi de 70 pour cent, en particulier des mesures pour aider les travailleurs, en particulier les femmes ayant eu des interruptions de carrière, à concilier travail et vie familiale, y compris au moyen du système de réduction de la durée du travail et du congé parental. A cet égard, la commission renvoie le gouvernement à sa demande directe au titre de la convention et à son observation de 2011 sur l'application de la convention (no 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981. En ce qui concerne les mécanismes d'action positive, la commission note que, en mai 2013, ils ont été étendus aux entreprises occupant moins de 50 personnes, mais qu'on a enregistré seulement un faible accroissement de la proportion de travailleuses et de femmes à des postes d'encadrement sur les lieux de travail, tant dans le secteur privé que public, qui relevaient du programme susmentionné en 2012. La commission note que l'OIE souligne les résultats positifs des mécanismes d'action positive dans le secteur privé, alors que la FKTU estime que les mesures d'action positive ne prévoient pas assez d'incitations pour accroître l'emploi des femmes dans les grandes entreprises. La FKTU estime aussi qu'il est difficile de déterminer si la qualité de l'emploi des femmes s'est améliorée en ce qui concerne le type d'emploi (travail journalier, temporaire ou régulier), et indique qu'il faut faire davantage pour accroître le nombre de travailleuses et de femmes à des postes d'encadrement dans les institutions publiques. A ce sujet, le gouvernement indique qu'un système de «dénonciation» sera mis en place pour garantir le respect des mesures d'action positive, et que le projet d'amendement de la loi sur l'égalité dans l'emploi et les mesures visant à promouvoir la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale est en cours d'examen à l'Assemblée nationale. En ce qui concerne les inspecteurs honoraires de l'égalité dans l'emploi (personnes choisies à la fois par les travailleurs et la direction parmi les travailleurs concernés de l'entreprise), la commission note que leur nombre est passé à 4 958 inspecteurs dans 4 955 lieux de travail en 2012 et que 19 organes consultatifs ont été établis et fonctionnent actuellement pour améliorer leur expertise. En réponse aux préoccupations exprimées par la FKTU à propos de l'efficacité du système d'inspecteurs honoraires de l'égalité dans l'emploi, le gouvernement indique que le ministère de l'Emploi et du Travail supervisera les progrès accomplis dans l'application de ce système, et en assurera la promotion et consultera les administrations publiques compétentes pour obtenir un budget en vue de renforcer l'expertise de ces inspecteurs pour lutter contre la discrimination dans l'emploi et promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. **La commission demande au gouvernement de continuer à prendre des mesures, en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, pour promouvoir efficacement l'accès des femmes à un plus large éventail d'emplois dans les secteurs public et privé, et de prendre des mesures pour s'attaquer aux causes sous-jacentes de la discrimination entre hommes et femmes, telles que les stéréotypes de genre sur les préférences en matière d'emploi des hommes et des femmes, et de fournir des informations détaillées à cet égard. Prière de continuer de fournir des informations sur les résultats obtenus grâce à la mise en œuvre des programmes d'action positive dans les secteurs privé et public, et sur les mesures spécifiques prises pour améliorer leur application dans le secteur public, ainsi que les progrès accomplis dans l'adoption du projet d'amendement de la loi sur l'égalité dans l'emploi et sur les mesures visant à promouvoir la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Prière aussi d'indiquer les résultats obtenus au moyen des mesures destinées à améliorer l'efficacité du système d'inspecteurs honoraires de l'égalité dans l'emploi, et son impact sur la discrimination entre hommes et**

femmes dans l'emploi.

Discrimination fondée sur l'opinion politique. La commission rappelle son observation précédente dans laquelle elle a pris note des préoccupations de l'Internationale de l'éducation (IE) et du Syndicat coréen des enseignants et des travailleurs de l'éducation (KTU) qui ont allégué l'existence de discrimination fondée sur l'opinion publique envers des enseignants d'écoles maternelles, primaires et secondaires. La commission note que le gouvernement fait état à nouveau des différences entre les fonctions des enseignants d'écoles maternelles, primaires et secondaires et celles des professeurs universitaires. Le gouvernement rappelle également les articles 7, 31, et 31(6) de la Constitution qui portent sur le droit à l'éducation, la neutralité politique des fonctionnaires et la neutralité politique de l'éducation, et se réfère aux décisions de la Cour constitutionnelle à ce sujet. Le gouvernement indique aussi que la loi relative aux fonctionnaires de l'Etat et la loi sur l'établissement et le fonctionnement, etc., des syndicats d'enseignants limitent les activités politiques des syndicats de fonctionnaires et d'enseignants. En outre, selon le gouvernement, la Cour suprême a jugé qu'«une déclaration des enseignants sur la situation politique» constitue une action collective qui porte sur des questions qui ne relèvent pas de leurs fonctions (décision 2010Do6388 du 19 avril 2012 de la Cour suprême). La commission note que l'OIE se réfère à cette décision et affirme qu'elle partage les vues du gouvernement sur la neutralité politique des enseignants des écoles publiques, tandis que la KCTU réitère les observations soumises par le KTU en 2012, notamment la demande que l'OIT envoie une mission d'enquête en Corée pour enquêter sur la discrimination fondée sur l'opinion politique. La commission prend note des explications du gouvernement mais doit conclure que les informations soumises ne démontrent pas que des critères concrets et objectifs sont utilisés pour déterminer les rares cas dans lesquels l'opinion politique pourrait être considérée comme une exigence inhérente à un emploi particulier, notamment pour les enseignants des écoles maternelles, primaires et secondaires, dans le contexte de la convention. **La commission prie donc instamment le gouvernement de prendre des mesures immédiates pour s'assurer que les enseignants d'écoles maternelles, primaires et secondaires sont protégés contre la discrimination fondée sur l'opinion politique, comme le prévoit la convention, et d'établir des critères concrets et objectifs pour déterminer les cas dans lesquels l'opinion politique pourrait être considérée comme une condition exigée pour un emploi déterminé, conformément à l'article 1, paragraphe 2, de la convention. La commission demande au gouvernement des informations complètes sur les mesures prises à cet égard, comme l'a demandé la Commission de la Conférence, y compris sur les mesures prises pour qu'il bénéficie de l'assistance technique du BIT.** La commission soulève d'autres points dans une demande qu'elle adresse directement au gouvernement.

Dominicaine, République

(Ratification: 1964)

Suivi donné aux conclusions de la Commission de l'application des normes (Conférence internationale du Travail, 102e session, juin 2013)

La commission prend note de la discussion qui a eu lieu en juin 2013 à la Commission de la Conférence. Dans ses conclusions, la Commission de la Conférence a rappelé que le cas avait été examiné pour la dernière fois en 2008 et qu'il portait sur la discrimination dans l'emploi et la profession envers les Haïtiens et les Dominicains qui ont la peau foncée, sur la discrimination fondée sur le sexe, y compris sous la forme de tests de grossesse obligatoires et de harcèlement sexuel, et sur les tests obligatoires de dépistage du VIH. La Commission de la Conférence a demandé au gouvernement, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, de prendre des mesures énergiques pour faire en sorte que les travailleurs, y compris les travailleurs d'origine haïtienne et ceux qui ont la peau foncée, les travailleurs migrants en situation irrégulière, les femmes qui travaillent dans des zones franches d'exportation et les travailleurs des secteurs de la construction et de l'agriculture, soient protégés contre toute discrimination. La Commission de la Conférence a également recommandé au gouvernement de poursuivre et de renforcer ses efforts pour sensibiliser la population à cet égard et de mettre un terme à la pratique des tests de grossesse et des tests de dépistage du VIH en tant que condition pour obtenir ou conserver un emploi. La Commission de la Conférence a également demandé au gouvernement de garantir l'existence de mécanismes de surveillance et de contrôle efficaces pour lutter contre la discrimination, et de veiller à ce que des mécanismes de plainte soient accessibles, dans la pratique, à tous les travailleurs, y compris à ceux qui ne sont pas représentés par des syndicats. La Commission de la Conférence a exprimé l'espoir que l'assistance technique demandée par le gouvernement serait fournie dans un avenir proche. La commission note que le rapport du gouvernement, en réponse à la demande formulée par la Commission de l'application des normes de la Conférence en juin 2013, n'a pas été reçu.

La commission prend note de la communication du 30 août 2013 présentée par l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération patronale de la République dominicaine (COPARDOM), qui porte sur le cadre juridique relatif à la non-discrimination et sur les activités tripartites menées en vue de l'élaboration d'une politique sur le VIH/sida sur le lieu de travail pour les zones franches d'exportation, ainsi que sur les activités de formation au sujet de la violence de genre et du harcèlement. Selon ces commentaires, la loi no 285-04 sur la migration et le règlement no 631-11 sur les migrations établissent un mécanisme pour délivrer un visa de travail aux travailleurs migrants et des initiatives pilotes ont été prises dans l'agriculture, secteur dans lequel un visa a été délivré à 325 travailleurs; et les travailleurs migrants bénéficient d'une formation en vue de leur régularisation.

A ce sujet, la commission prend note avec une **profonde préoccupation** de la décision no TC/0168/13 du Tribunal constitutionnel rendue le 23 septembre 2013 en vertu de laquelle, en appliquant la législation de manière rétroactive, il refuse la nationalité dominicaine à une femme née dans le pays, mais dont les parents étaient des migrants étrangers (Haïtiens) considérés en transit ou de passage. Dans la même décision, le Tribunal constitutionnel ordonne au Conseil central électoral: d'effectuer un contrôle minutieux des registres de naissances du Registre civil depuis le 21 juin 1929 jusqu'à la date de la décision de justice afin d'identifier tous les étrangers inscrits et de consigner sur une liste distincte toutes les personnes inscrites de manière irrégulière; de notifier toutes les naissances qui figurent sur cette liste d'inscrits de manière irrégulière aux ambassades ou consulats respectifs; de transmettre cette liste au Conseil national des migrations afin que celui-ci, conformément à l'article 151 de la loi sur les migrations, élabore, dans un délai de quatre-vingt-dix jours, un plan national de régularisation des étrangers en situation irrégulière et de communiquer un rapport au pouvoir exécutif, lequel devra mettre en œuvre ce plan. La commission n'a pas reçu le rapport du gouvernement, mais elle prend note de la communication qu'il a adressée au Bureau le 28 octobre

2013 dans laquelle il communique sa déclaration officielle au sujet de la décision du Tribunal constitutionnel, et se dit sensible à la situation des personnes qui se considèrent dominicaines et qui estiment que leurs droits sont compromis en raison de cette décision de justice. Le gouvernement indique que le Conseil national des migrations élaborera dans un délai de trente jours un rapport au sujet de l'impact de cette décision sur les étrangers inscrits dans le système de registre, qu'ils soient en situation régulière ou non. Le Conseil national des migrations élaborera également le Plan de régularisation des étrangers. La commission note que cette décision du Tribunal constitutionnel (ce que ce tribunal reconnaît) a des effets sur des centaines de milliers de personnes considérées comme étrangères, alors qu'elles sont nées ou qu'elles résident dans le pays depuis des décennies, puisqu'elle crée une incertitude au sujet de leur nationalité. Cette décision affecte en particulier les personnes d'origine haïtienne, qui constituent la majorité des étrangers dans le pays. La commission rappelle qu'elle se réfère depuis de nombreuses années à la discrimination contre les Haïtiens et les Dominicains à la peau foncée et rappelle qu'en 2008 la Commission de la Conférence avait appelé le gouvernement à traiter la question du lien qui existe entre migration et discrimination, pour faire en sorte que les lois et les politiques sur les migrations n'aboutissent pas à une discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'ascendance nationale. La Commission de la Conférence a examiné à nouveau en 2013 la situation des travailleurs d'origine haïtienne dans le pays. La commission observe que la décision no TC/0168/13 rend une partie importante de la population plus vulnérable, partie qui était déjà l'objet reconnu de discrimination au motif de la race et de l'ascendance nationale. La commission est préoccupée par l'incidence de cette décision sur les travailleurs d'origine haïtienne et les travailleurs migrants en situation irrégulière, dans l'attente du Plan de régularisation des étrangers envisagé à l'article 151 de la loi sur les migrations. **La commission demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir que, dans l'attente du Plan de régularisation, l'application de la décision du Tribunal constitutionnel en vertu de laquelle est refusée la nationalité dominicaine aux enfants nés dans le pays d'étrangers en situation irrégulière n'ait pas pour effet de créer des discriminations supplémentaires à l'encontre des travailleurs d'origine haïtienne, des Dominicains à la peau foncée et des travailleurs migrants en situation irrégulière. La commission demande aussi au gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour que l'évaluation de l'impact de la décision du Tribunal constitutionnel, en particulier dans le contexte de l'article 151 de la loi sur les migrations, soit réalisée sans délai et pour qu'elle prenne en compte, en particulier, les conséquences sur les personnes étrangères, en indiquant le nombre de personnes affectées et leur origine nationale, et des informations au sujet des conséquences directes et indirectes sur la vie et le travail de ces personnes. La commission demande au gouvernement de communiquer des informations détaillées à ce sujet et sur l'élaboration, l'adoption et la mise en œuvre du Plan de régularisation des étrangers.**

Discrimination fondée sur le sexe. Depuis des années, la commission note avec préoccupation la persistance des cas de discrimination fondée sur le sexe, y compris sous la forme de tests de grossesse obligatoires et de harcèlement sexuel, et l'absence d'application effective de la législation en vigueur, notamment dans les zones franches d'exportation. **La commission demande à nouveau instamment au gouvernement de prendre des mesures concrètes, y compris par le biais de la Commission chargée de promouvoir l'égalité de chances et de lutter contre la discrimination au travail qui relève du ministère du Travail, pour veiller à ce que la législation en vigueur soit appliquée de manière effective; elle lui demande aussi de prendre des mesures volontaristes contre le harcèlement sexuel et l'obligation de faire un test de grossesse pour obtenir un emploi ou le conserver, d'enquêter et de prendre des sanctions à ce sujet, et de garantir une protection adéquate aux victimes. La commission demande également au gouvernement de:**

.i) prendre les mesures nécessaires pour renforcer les sanctions contre de tels actes et pour s'assurer que les mécanismes de règlement des différends en matière de discrimination dans l'emploi et la profession sont efficaces et accessibles à tous les travailleurs, y compris dans les zones franches d'exportation;

.ii) donner des informations sur le champ d'application de l'article 47(9) du Code du travail et sur l'état d'avancement des propositions de modification du Code du travail en ce qui concerne le harcèlement sexuel et les tests de grossesse; la commission exprimant le ferme espoir que ces modifications permettront d'interdire expressément aussi bien le harcèlement sexuel qui s'apparente au chantage sexuel (*quid pro quo*) que le harcèlement sexuel qui résulte d'un environnement de travail hostile et de prévoir des sanctions appropriées;

.iii) fournir des informations détaillées sur les mesures visant à former les juges, les inspecteurs et les partenaires sociaux sur les questions de harcèlement sexuel et de tests de grossesse, y compris des extraits du matériel de formation utilisé.

Statut VIH réel ou supposé. En ce qui concerne l'obligation de présenter des tests sur le statut VIH, la commission avait pris note dans son observation précédente de l'adoption de la loi no 135-11 du 7 juin 2011 dont l'article 6 interdit d'exiger des tests de dépistage du VIH en tant que condition pour obtenir ou conserver un emploi ou pour obtenir une promotion. **La commission demande au gouvernement de continuer de fournir des informations sur les mesures prises pour prévenir et éliminer la discrimination fondée sur le VIH et le sida. Prière aussi de fournir des statistiques sur le nombre et la nature des plaintes soumises aux autorités administratives ou judiciaires pour discrimination au motif du VIH et du sida, en particulier lorsqu'un test de dépistage du VIH et du sida était exigé. Prière enfin de communiquer les décisions rendues à cet égard.**

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

[Le gouvernement est prié de fournir des données complètes à la Conférence à sa 103e session, et de répondre en détail aux présents commentaires en 2014.]

Kazakhstan

(Ratification: 1999)

La commission note que le rapport du gouvernement ne contient pas de réponse à ses commentaires antérieurs. Elle est donc conduite à renouveler son observation précédente qui était conçue dans les termes suivants:

Article 1 de la convention. Interdiction de la discrimination. La commission rappelle que l'article 7(2) du Code du travail de 2007 couvre

l'ensemble des motifs énumérés à l'article 1, paragraphe 1 a), de la convention, à l'exception de la couleur. Elle rappelle également que l'article 7(2) couvre un certain nombre de motifs supplémentaires comme envisagé par l'article 1, paragraphe 1 b) (tels que l'âge, le handicap physique, l'appartenance à une tribu, l'appartenance à une association publique). **La commission demande au gouvernement de fournir des informations sur l'application pratique de l'article 7(2) du Code du travail, notamment sur toute activité visant à faire connaître la législation, et des informations sur le nombre, la nature et l'issue des affaires de discrimination traitées par les tribunaux ou l'inspection du travail. La commission recommande à nouveau d'inclure le motif de la couleur dans l'article 7(2) du Code du travail.**

Article 2. Exclusion des femmes de certaines professions. La commission rappelle que la liste des emplois auxquels il est interdit d'affecter des femmes et les charges maximales pouvant être levées et manipulées manuellement par des femmes, en vertu des articles 186(1) et 186(2) du Code du travail, seront déterminées par les autorités compétentes en matière de travail, en accord avec les autorités sanitaires. La commission rappelle qu'en matière d'emploi des femmes les mesures de protection qui reposent sur des stéréotypes à propos de leurs aptitudes professionnelles et de leur rôle dans la société sont contraires au principe de l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de profession. Il importe par ailleurs que les dispositions relatives à la protection des personnes travaillant dans des conditions dangereuses ou difficiles visent à protéger la santé et la sécurité des hommes comme des femmes, tout en tenant compte des différences qui font que chacun d'eux est exposé, en matière de santé, à des risques spécifiques (voir l'étude d'ensemble sur les conventions fondamentales, 2012, paragr. 840). **La commission prie le gouvernement de communiquer copie de la liste dont il est question à l'article 186 du Code du travail afin de l'examiner, et d'indiquer de quelle manière il est garanti que toute mesure limitant l'emploi des femmes est strictement limitée à la protection de la maternité.**

Égalité entre hommes et femmes dans l'emploi et la profession. La commission rappelle que la loi de 2009 sur la garantie de l'Etat de l'égalité des droits et des chances entre hommes et femmes vise à assurer l'égalité dans les relations de travail, l'éducation et la formation, entre autres. Elle rappelle également que la Stratégie pour l'égalité de genre (2006-2016) a notamment pour objectifs de: i) parvenir à une représentation égale des hommes et des femmes dans les organismes exécutifs et législatifs et aux postes de décision; et ii) développer l'entrepreneuriat féminin et augmenter la compétitivité des femmes sur le marché du travail. **La commission demande à nouveau au gouvernement de fournir des informations complètes sur l'application de la loi de 2009 sur la garantie de l'Etat de l'égalité des droits et des chances entre hommes et femmes dans la pratique et sur les mesures prises pour mettre en œuvre la Stratégie pour l'égalité de genre (2006-2016), et les résultats obtenus, y compris des données statistiques ventilées par sexe.**

La commission rappelle également que les articles 194 et 195 du Code du travail prévoient l'octroi, tant aux femmes et qu'aux hommes, d'un congé rémunéré aux parents adoptifs et d'un congé non rémunéré pour les soins à un enfant jusqu'à son âge de 3 ans. Toutefois, la commission rappelle également que l'article 187 du Code du travail requiert le consentement écrit de toute mère d'un enfant de moins de 7 ans ou de toute autre personne élevant un enfant de moins de 7 ans qui n'a plus sa mère avant de l'affecter à un travail de nuit, à des heures supplémentaires, à des missions ou à des horaires décalés. En vertu des articles 188 et 189, le père n'a le droit à des pauses pour alimenter son enfant ou au travail à temps partiel que lorsque l'enfant n'a plus de mère. La commission rappelle que, lorsque la législation laisse entendre que la principale responsabilité pour les soins à la famille incombe aux femmes ou exclut les hommes de certains droits et avantages, cela renforce et fait perdurer les stéréotypes sur les rôles des femmes et des hommes dans la famille et la société. La commission considère que, pour atteindre l'objectif de la convention, les mesures d'aide aux travailleurs ayant des responsabilités familiales doivent être accessibles aux hommes et aux femmes sur un pied d'égalité (voir l'étude d'ensemble sur les conventions fondamentales, 2012, paragr. 786). **La commission demande au gouvernement de modifier les articles 187 à 189 du Code du travail afin que les droits qu'ils octroient soient accessibles aux femmes et aux hommes sur un pied d'égalité. La commission demande également au gouvernement d'indiquer dans quelle mesure les hommes et les femmes se prévalent des droits accordés par les articles 194 et 195 du Code du travail.**

Application pratique. La commission note que le gouvernement a adopté des programmes pour l'emploi 2020 qui ont pour but d'accroître les opportunités d'emploi, de dispenser des formations rémunérées aux travailleurs indépendants, aux personnes au chômage et aux personnes pauvres, et de faciliter l'entrepreneuriat dans les zones rurales. Elle note également que le gouvernement indique qu'afin de s'attaquer à la crise financière il a adopté une série de mesures pour stimuler l'économie, dont la Stratégie régionale pour l'emploi et la formation supérieure. Suite à l'allocation de 2,3 milliards de dollars E.-U. à cette stratégie, 258 600 emplois ont été créés en 2009 et 132 000 en 2010. En outre, 200 000 personnes faisant partie de groupes cibles ont été placées dans un emploi temporaire ou subventionné et 150 000 personnes ont reçu une formation pour changer d'emploi. Le gouvernement indique également que le taux de chômage est passé de 6,6 pour cent en 2008 à 5,4 pour cent en 2011. La commission note également que le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD), dans ses observations finales, a noté que, bien que les groupes ethniques représentent quelque 36,4 pour cent de la population, selon le recensement de 2010, plus de 84 pour cent des agents de la fonction publique et plus de 92 pour cent du personnel des organes du gouvernement central sont de souche kazakhe. Le CERD a recommandé au gouvernement de prendre des mesures efficaces en vue d'améliorer la représentation des groupes minoritaires au sein des organes de l'Etat et de la fonction publique, et de prévenir et combattre toute forme de discrimination dans les processus de sélection et de recrutement aux échelons central et local de l'administration (CERD/C/KAZ/CO/4-5, 6 avril 2010, paragr. 12). S'agissant du contrôle, la commission note l'indication du gouvernement selon laquelle il a mis en place une Commission de contrôle et de protection sociale au sein du ministère du Travail et de la Protection sociale ainsi que des départements de contrôle et de protection sociale dans toutes les régions. **La commission demande au gouvernement de fournir des informations sur les points suivants:**

- i) les mesures particulières prises pour promouvoir et assurer l'égalité de chances et de traitement entre les femmes et les hommes dans l'emploi et la profession, notamment sur les mesures destinées à promouvoir l'accès des femmes aux professions et aux emplois dans les domaines dans lesquels elles sont aujourd'hui sous-représentées, y compris dans la fonction publique;**
- ii) l'impact des mesures prises pour lutter contre la crise financière, y compris des statistiques, ventilées par sexe, sur la participation des hommes et des femmes au marché du travail (secteurs public et privé), par branche d'activité économique, catégorie professionnelle et situation professionnelle;**
- iii) comment le principe de l'égalité de genre a été intégré dans les programmes et les mesures de promotion de l'emploi, y compris dans le cadre des programmes pour l'emploi 2020, et notamment des informations statistiques sur le nombre de femmes qui ont bénéficié des mesures de promotion de l'emploi;**

- iv) des statistiques illustrant la situation des hommes et des femmes appartenant à des minorités ethniques ou religieuses sur le marché du travail, notamment leur représentation dans la fonction publique, ainsi que les mesures prises pour accroître leur participation;*
- v) les mesures prises pour planifier et mettre en œuvre des activités favorisant l'acceptation des principes d'égalité, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, comme prévu à l'article 3 a) et b) de la convention;*
- vi) toute formation dispensée aux fonctionnaires chargés du contrôle de l'application de la législation ayant trait au principe de la convention.*

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

Mauritanie

(Ratification: 1971)

La commission prend note des nouvelles observations formulées par la Confédération générale des travailleurs de Mauritanie (CGTM), dans une communication transmise au gouvernement en septembre 2013 concernant l'absence, d'une part, de politique nationale de l'emploi et, d'autre part, de concertation avec les organisations syndicales afin qu'elles collaborent entièrement à l'élaboration de ces politiques. **La commission prie le gouvernement de transmettre les commentaires qu'il souhaiterait fournir en réponse aux observations formulées par la CGTM.**

En outre, la commission note que le rapport du gouvernement n'a pas été reçu. Elle espère qu'un rapport sera fourni pour examen par la commission à sa prochaine session et qu'il contiendra des informations complètes sur les points soulevés dans sa précédente observation, qui était conçue dans les termes suivants:

Promotion de l'emploi. La commission prend note des observations de la Confédération générale des travailleurs de Mauritanie (CGTM) transmises au gouvernement en septembre 2012. La CGTM déplore à nouveau l'absence de définition d'une politique nationale de l'emploi. Au niveau de la fonction publique, les recrutements sont devenus épisodiques et interviennent pour combler les départs à la retraite. Au niveau du secteur privé, les bureaux d'embauche et de placement ont cessé d'exister. La CGTM s'exprime à nouveau avec préoccupation sur les agissements des sociétés multinationales qui opèrent dans le secteur minier. Ses entreprises recruteraient des employés sans respecter les règles minimales des qualifications professionnelles requises. Dans son observation de 2011, la commission avait déjà pris note de la préoccupation de la CGTM pour que l'Etat remplisse son obligation de définir et de promouvoir la politique de l'emploi dans le pays, qui serait le meilleur moyen de lutter contre la pauvreté et la crise actuelle ainsi que pour assurer une meilleure répartition des richesses naturelles. A ce sujet, la CGTM avait relevé le recours systématique à des sociétés multinationales qui exploitaient les principales richesses minières, halieutiques et agricoles du pays sans convenir de véritables politiques de promotion de l'emploi. En outre, selon la CGTM, les sociétés multinationales font recours à l'utilisation des expatriés pour des emplois de haut niveau. La CGTM considère qu'il est fallacieux de dire que la main-d'œuvre nationale manque de qualification. La CGTM indique aussi que les grands secteurs pourvoyeurs d'emplois tels que l'agriculture et l'élevage connaissent de sérieux problèmes de dysfonctionnement. La commission se réfère à nouveau à la demande directe formulée en 2010 sur l'application de la convention (no 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949, dans laquelle elle avait pris note que, pour faire face à un problème de chômage crucial, le gouvernement avait été amené à créer l'Agence nationale pour la promotion de l'emploi des jeunes (ANAPEJ) et à autoriser à nouveau les inspections du travail à ouvrir des bureaux de placement. La commission se réfère à son étude d'ensemble de 2010 sur les instruments relatifs à l'emploi où elle soulignait qu'une étape fondamentale qui contribue à atteindre le plein emploi consiste à établir ou à s'efforcer de mettre en place des institutions qui assurent un service public et efficace de l'emploi et de réglementer le fonctionnement des agences privées d'emploi (paragr. 786). **La commission invite le gouvernement à fournir dans son prochain rapport des informations sur les mesures prises pour renforcer les institutions nécessaires à la réalisation du plein emploi. Elle espère que le rapport contiendra des indications précises sur la contribution des bureaux de placement existants dans le pays pour assurer une insertion adéquate dans le marché du travail des travailleurs disponibles. Elle rappelle que le BIT peut fournir son assistance pour promouvoir la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.**

Articles 1 et 2 de la convention. Coordination de la politique de l'emploi avec la réduction de la pauvreté. La commission avait pris note dans ses commentaires précédents sur la convention no 122 du document «Stratégie nationale de l'emploi et Plan d'action 2008-2012». Le gouvernement signalait que les objectifs poursuivis par la stratégie nationale de l'emploi s'alignaient sur ceux fixés par le Cadre stratégique de lutte contre la pauvreté 2006-2010 (CSLP 2), à savoir la réduction du taux de chômage à moins de 25 pour cent et l'augmentation du taux d'insertion des sortants de la formation technique et professionnelle à 55 pour cent en 2010. Selon les dernières estimations, même si l'indice de pauvreté en 2008 était de 42 pour cent, comparé à 46,7 pour cent en 2004, une telle proportion reste encore bien loin de l'objectif fixé à l'horizon 2015 qui est de 25 pour cent. La stratégie nationale de l'emploi avait permis d'identifier les principales lacunes de la politique de l'emploi, à savoir un taux de chômage très élevé, une économie nationale dominée par le secteur informel et l'inadéquation de la formation aux besoins du marché national. Les questions et les structures liées à l'emploi devraient être regroupées au sein du ministère de l'Emploi, de l'Insertion et de la Formation professionnelle (MEIFP). **La commission demande au gouvernement de fournir des informations détaillées sur les résultats obtenus dans le cadre de la stratégie nationale de l'emploi en termes de création d'emplois durables, de réduction du sous-emploi et de lutte contre la pauvreté. En particulier, la commission souhaiterait examiner des informations sur les mesures prises pour améliorer l'offre de formation professionnelle et technique en faveur des jeunes et des femmes, de promotion des micro et des petites entreprises, et pour créer de l'emploi productif et durable dans des conditions socialement satisfaisantes pour les travailleurs de l'économie informelle.**

Promotion de l'emploi et des programmes à haute intensité de main-d'œuvre. Dans sa stratégie nationale de l'emploi, le gouvernement signalait que ses choix économiques avaient porté sur des projets industriels, commerciaux et de services intenses en main-d'œuvre. L'approche Haute intensité de main-d'œuvre (HIMO) visant à insérer les personnes sans qualification ou faiblement qualifiées dans la vie active a été expérimentée dans de nombreux programmes comme le Programme de pierre taillée, le Programme de développement urbain et le Programme national intégré d'appui à la micro et petite entreprise. **La commission invite le gouvernement à fournir des informations sur le nombre de postes de travail créés par les programmes à haute intensité de main-d'œuvre et leur impact en matière de création d'emplois productifs.**

Collecte et utilisation des données sur l'emploi. La commission avait pris note que le sixième axe de la stratégie de l'emploi soulignait la nécessité de mettre en place un système national d'information sur le marché de l'emploi et un dispositif de la formation technique et professionnelle (FTP). Ce système devrait couvrir trois domaines: a) la création et l'animation du réseau des producteurs et des utilisateurs de données sur l'emploi et la formation entre le ministère de l'Emploi, l'Office national de la statistique, les départements sectoriels et le secteur privé; b) le suivi de l'emploi et du dispositif formation technique et professionnelle; et c) privilégier les études et l'analyse pour enrichir le

système et partager l'information. **La commission invite le gouvernement à indiquer les progrès accomplis dans la collecte des données sur l'emploi, en précisant les mesures de politique de l'emploi adoptées grâce à la mise en place d'un nouveau système national d'information sur l'emploi.**

Article 3. Participation des partenaires sociaux à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques. La commission avait pris note que, dans le cadre de la stratégie nationale de l'emploi, deux mécanismes institutionnels seraient mis en place, à savoir un Comité interministériel chargé de l'emploi et un Conseil supérieur pour l'emploi, la formation et le travail (CSEFT), présidés par le ministère de l'Emploi et que, au sein de ces deux organes, les partenaires sociaux seraient représentés. **La commission invite le gouvernement à fournir des informations détaillées sur le fonctionnement de ces deux organes, de même que sur la participation des partenaires sociaux à la mise en œuvre de la stratégie nationale de l'emploi. Elle prie également d'indiquer les mesures prises ou envisagées pour associer aux consultations prévues par la convention des représentants des personnes vivant en milieu rural et celles de l'économie informelle.**

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

Portugal

(Ratification: 1981)

Mesures visant à atténuer l'impact de la crise. La commission prend note du rapport présenté par le gouvernement pour la période se terminant en mai 2012, rapport qui inclut les observations de l'Union générale des travailleurs (UGT) et de la Confédération générale des travailleurs portugais-Intersyndicale nationale (CGTP-IN). En réponse aux commentaires précédents, le gouvernement indique que les quatre organisations d'employeurs les plus représentatives et l'une des deux confédérations syndicales les plus représentatives ont accepté les changements qui devraient être apportés au Code du travail. Les convergences entre le gouvernement et les partenaires sociaux se sont traduites notamment par l'Accord tripartite pour la compétitivité et l'emploi (2011) et l'Engagement pour la croissance, la compétitivité et l'emploi (2012). Dans sa précédente observation, la commission invitait le gouvernement à fournir des informations qui permettraient d'évaluer la mesure dans laquelle la réduction des coûts du travail a permis la création d'emplois productifs et de qualité. Le gouvernement indique que la réduction de certains coûts du travail consécutive à certains amendements apportés au Code du travail, notamment à travers sa révision en 2012, est l'expression d'une législation entrée en vigueur après la période considérée par le rapport, si bien qu'il ne sera possible d'en évaluer les effets que plus tard. Le gouvernement indique que, pour la période couverte par le présent rapport, la composante principale de l'ensemble des mesures gouvernementales réside dans le Programme d'ajustement économique ayant fait suite à un accord conclu avec la Commission européenne (CE), la Banque centrale européenne (BCE) et le Fonds monétaire international (FMI). La commission note qu'une mission conjointe de la CE, de la BCE et du FMI a rencontré le gouvernement au premier semestre 2013 pour évaluer l'application des conditions énoncées dans le protocole d'accord. La mission a conclu que la mise en œuvre de ce programme était assez bien engagée, d'une manière générale, dans un contexte économique particulièrement difficile. D'après les chiffres de l'Institut de l'emploi et de la formation professionnelle (IEFP), le nombre des personnes sans emploi enregistrées auprès des centres de l'emploi à la fin du premier trimestre de 2012 s'élevait à environ 661 400 (dont 51,2 pour cent de femmes). Ce chiffre exprimait une aggravation du chômage de 9,3 pour cent par rapport au quatrième trimestre de 2011 et de 19,8 pour cent par rapport au premier trimestre de 2011. S'agissant des mesures actives de l'emploi (accès à l'emploi, formation professionnelle, réadaptation professionnelle), les chiffres officiels font état de 466 172 personnes bénéficiaires de mesures mises en place par l'IEFP en 2010, 455 119 en 2011 et 146 561 de janvier à mars 2012. Dans leur majorité, au cours de la période couverte par le rapport, ces bénéficiaires ont été des femmes (environ 60 pour cent), et il s'agissait principalement de personnes de 25 à 34 ans (plus de 25 pour cent), puis de personnes de 35 à 44 ans (environ 23 pour cent) et ensuite de personnes de moins de 24 ans (environ 23 pour cent). La commission note que le taux de chômage s'est considérablement aggravé, passant de 12,4 pour cent au premier trimestre de 2011 à 15,2 pour cent au premier trimestre de 2012 et que ce taux a continué d'augmenter après la fin de la période prise en considération. En juin 2013, ce taux dépassait 17 pour cent. L'UGT déclare qu'il est certes important que la politique de l'emploi soit axée sur la promotion des emplois, mais qu'il faut que ces emplois soient de qualité, avec des conditions de travail nouvelles et meilleures. Dans ce contexte, l'UGT indique qu'elle a appelé le gouvernement et les partenaires sociaux à s'attacher avant tout à une politique active de l'emploi selon laquelle les emplois devraient être réorientés de manière à évoluer dans le sens de l'efficacité et à apporter une réponse aux problèmes et aux faiblesses qui les affectent. La commission prend note également des remarques de la CGTP-IN selon lesquelles le gouvernement ne mettrait pas en place les mesures nécessaires à la réalisation des objectifs de la politique de l'emploi auxquels la convention se réfère, notamment en termes de plein emploi librement choisi. De l'avis de la CGTP-IN, la révision du Code du travail ne saurait à elle seule résoudre le problème de l'emploi. Bien au contraire, le problème ne risque que de s'aggraver, du fait que cette révision comporte des mesures qui, non seulement entraînent une réduction des rémunérations et du temps de travail, mais aussi une aggravation du chômage. Elle déclare en outre que les emplois offerts sont de plus en plus précaires, même lorsqu'il s'agit d'emplois à durée indéterminée, et qu'ils sont de plus en plus mal rémunérés, y compris pour les personnes hautement qualifiées, et enfin que les services publics de l'emploi n'effectuent aucune analyse de qualité. Dans un contexte de politique d'austérité, où le chômage s'aggrave et la protection sociale se délite, les personnes sans emploi sont contraintes de plus en plus à accepter des emplois indignes et précaires contre des salaires qui n'ont rien à voir avec leurs qualifications. La commission estime que les conclusions de la neuvième Réunion régionale européenne (Oslo, 8-11 avril 2013) sont pertinentes à l'application de la convention au Portugal. Elle note que la Déclaration d'Oslo: «Restaurer la confiance dans l'emploi et la croissance» déclare que le rééquilibrage budgétaire, les réformes structurelles et la compétitivité, d'une part, les mesures de relance, l'investissement dans l'économie réelle, l'emploi de qualité, l'augmentation du crédit pour les entreprises, d'autre part, ne devraient pas être en concurrence. La commission exprime sa préoccupation du fait de la détérioration de la situation de l'emploi depuis sa précédente observation formulée en 2011. **La commission, par conséquent, invite le gouvernement à indiquer dans son prochain rapport les mesures prises afin de revoir, avec la participation des partenaires sociaux, l'impact des mesures adoptées afin d'aborder la crise de l'emploi (articles 2 et 3 de la convention). La commission souhaite attirer l'attention du gouvernement sur le fait que le Bureau**

serait en mesure de contribuer, par le biais de l'assistance technique, à aborder la question de la situation de l'emploi dans le cadre de la convention no 122.

Mesures de promotion de l'emploi en faveur des catégories de travailleurs les plus vulnérables. La commission prend note des chiffres particulièrement élevés du chômage chez les jeunes. Le gouvernement faisait état d'un taux de chômage des jeunes exprimé en moyenne annuelle de 30,1 pour cent en 2011 (28,7 pour cent chez les femmes et 31,7 pour cent chez les hommes). Au premier trimestre de 2012, ce taux a atteint 36,2 pour cent (36,6 pour cent pour les femmes et 35,8 pour cent pour les hommes). Le gouvernement indique que les mesures en faveur des travailleurs les plus vulnérables ont bénéficié à 156 911 personnes entre janvier 2010 et avril 2012. ***La commission prie le gouvernement d'inclure dans son prochain rapport des éléments permettant d'examiner la qualité de l'emploi offert aux jeunes et les mesures prises afin de faire reculer le chômage dans cette catégorie. Elle prie également le gouvernement d'inclure dans son prochain rapport des informations actualisées sur l'impact des mesures prises pour faciliter le retour sur le marché du travail des personnes appartenant à ces catégories, qui sont les plus durement touchées par la crise.***

Création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises (PME). Le gouvernement indique que le Programme de soutien de l'entrepreneuriat et de la création d'emplois indépendants (PAECPE) prévoit des mesures de soutien à la création d'entreprises. Un soutien est accordé à la création d'emplois indépendants par des bénéficiaires de prestations de chômage à travers un système de versement anticipé des prestations de chômage affectées à la création de tels emplois, mesures qui ont bénéficié à 2 588 personnes en 2010 et 2 819 personnes en 2011. ***La commission invite le gouvernement à continuer de donner des informations sur l'impact des mesures prises pour améliorer l'environnement de l'entreprise de manière à promouvoir la création de PME et générer des possibilités d'emploi pour les chômeurs.***

Politiques d'éducation et de formation professionnelle. Le gouvernement indique avoir adopté des mesures pour relier les programmes entre les nouveaux centres d'opportunité du réseau géré par l'Agence nationale pour les qualifications et l'enseignement professionnel (ANQEP) et l'Institut de l'emploi et de la formation professionnelle (IEFP). Des mécanismes ont été mis en place pour assurer la coordination des politiques de formation professionnelle et des politiques de l'emploi: i) mise en place de mécanismes reliant de manière adéquate les centres de formation professionnelle, les centres de l'emploi, les entreprises et des associations professionnelles et autres acteurs du développement économique, dans le but de mieux faire correspondre l'offre en formation professionnelle et les exigences présentes et futures du marché du travail; ii) adoption d'indicateurs des attentes du marché du travail et de l'aptitude à l'emploi des stagiaires à travers des critères de pondération applicables au financement des centres de gestion participants. ***La commission prie le gouvernement d'inclure dans son prochain rapport des informations actualisées sur les mesures prises pour améliorer les niveaux de qualification et assurer la coordination des politiques d'éducation et de la formation professionnelle avec les possibilités du marché de l'emploi. Elle espère que les informations communiquées par le gouvernement permettront d'examiner les efforts déployés en coopération avec les partenaires sociaux afin que le système d'orientation et de formation professionnelle réponde au besoin d'apprentissage et de formation des groupes de travailleurs les plus vulnérables du pays.***

Niger

(Ratification: 1978)

Article 2, paragraphe 1, de la convention. Champ d'application. Dans ses commentaires précédents, la commission a constaté que le Code du travail ne s'appliquait pas aux types d'emploi ou de travail exécuté par les enfants à l'extérieur d'une entreprise, tel le travail effectué pour le propre compte de l'enfant. Elle a noté l'indication du gouvernement selon laquelle l'élargissement du champ d'application de la législation du travail aux enfants qui effectuaient une activité économique pour leur propre compte demanderait une collaboration formelle entre les ministères de la Fonction publique, du Travail, des Mines, de l'Intérieur, de la Justice et de la Protection de l'enfant. En outre, la commission a noté les informations du gouvernement selon lesquelles une enquête nationale dans le secteur de l'économie informelle serait organisée par l'Institut national de la statistique (INS) en 2012, qui permettrait de mesurer l'ampleur du phénomène des enfants travaillant à leur propre compte et permettrait à l'Administration du travail de mieux intervenir dans ce domaine.

La commission observe que le gouvernement ne fournit aucune nouvelle information concernant le travail des enfants dans l'économie informelle au Niger. **La commission prie à nouveau le gouvernement de fournir des informations sur la réalisation de l'enquête de l'INS dans le secteur de l'économie informelle, ainsi que sur l'impact de cette enquête sur l'action de l'Administration du travail en faveur des enfants travaillant à leur propre compte au Niger.**

Article 2, paragraphe 3. Scolarité obligatoire. Dans ses commentaires précédents, la commission a noté que, dans ses observations finales du 18 juin 2009 (CRC/C/NER/CO/2, paragr. 66), le Comité des droits de l'enfant a exprimé sa préoccupation devant la médiocrité du système éducatif, le taux élevé des abandons scolaires et le peu d'égalité entre les sexes dans le domaine de l'éducation. La commission a noté que, selon l'Enquête nationale sur le travail des enfants au Niger de 2009 (ENTE), 43,2 pour cent d'enfants âgés de 5 à 11 ans et 62,5 pour cent d'enfants âgés de 12 à 13 ans au Niger étaient occupés dans des types de travail des enfants à abolir, et cela à un âge où ils sont censés être à l'école puisque la scolarité est obligatoire jusqu'à 14 ans. Malgré les efforts effectués par le gouvernement, la commission a exprimé sa préoccupation face à la persistance des faibles taux de fréquentation scolaire.

La commission note les informations du gouvernement selon lesquelles le Niger a initié une politique visant à favoriser la scolarisation des enfants et un plan d'action qui vise, entre autres, à sensibiliser la population sur les conséquences du travail des enfants et sur les bénéfices de la scolarisation. La commission note également que, selon le Rapport mondial de suivi sur l'Éducation pour tous de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) de 2012, le taux brut de scolarisation primaire est passé à 71 pour cent en 2010 (64 pour cent pour les filles et 77 pour cent pour les garçons), alors qu'il était à 67,8 pour cent (58,6 pour cent pour les filles et 77 pour cent pour les garçons) en 2008-09. **Considérant que la scolarité obligatoire est l'un des moyens les plus efficaces de lutte contre le travail des enfants, la commission encourage vivement le gouvernement de poursuivre ses efforts et de prendre des mesures qui permettront aux enfants de fréquenter l'enseignement de base obligatoire. Elle prie également le gouvernement de continuer à prendre des mesures afin d'augmenter le taux de scolarité et diminuer le taux d'abandon scolaire, en particulier chez les filles, afin d'empêcher les enfants de moins de 14 ans de travailler. La commission prie à nouveau le gouvernement de fournir des informations sur les résultats obtenus, dans son prochain rapport.**

Article 3, paragraphe 3. Autorisation d'employer des enfants dans des travaux dangereux dès l'âge de 16 ans. Dans ses commentaires précédents, la commission a noté que, pour certains types de travaux dangereux, le décret no 67 126/MFP/T du 7 septembre 1967 autorise l'emploi d'enfants âgés de plus de 16 ans. Elle a noté également que des comités de santé et de sécurité étaient créés dans les entreprises et qu'ils étaient responsables de la sensibilisation et de la formation sur la sécurité. La commission a constaté que les comités ne semblaient pas donner, dans une branche d'activité correspondante, une instruction spécifique et adéquate ou une formation professionnelle. A cet égard, le gouvernement a indiqué qu'il fallait distinguer trois catégories d'adolescents, dont ceux qui étaient formés par le système traditionnel d'apprentissage du métier et dont l'encadreur/formateur a lui-même été formé par ce système de transmission des connaissances pratiques. S'agissant de cette catégorie, la commission a prié le gouvernement de communiquer des informations sur la manière selon laquelle les comités de santé et de sécurité faisaient en sorte que l'emploi effectué par les adolescents ne porte pas atteinte à leur santé et leur sécurité.

La commission note à nouveau l'absence d'information dans le rapport du gouvernement. **Faisant observer que cette question a déjà été soulevée à de nombreuses reprises, la commission prie à nouveau instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires afin d'assurer que les comités de santé et de sécurité des entreprises veillent à ce que les conditions de l'emploi réalisé par les adolescents de 16 à 18 ans ne portent pas atteinte à leur santé et à leur sécurité, conformément à l'article 3, paragraphe 3, de la convention. Elle prie instamment le gouvernement de fournir des informations à cet égard dans son prochain rapport.**

Point V du formulaire de rapport. Application de la convention dans la pratique. Dans ses commentaires précédents, la commission a noté que, selon les résultats de l'ENTE de 2009, les enfants économiquement occupés représentaient 50,4 pour cent des enfants de 5 à 17 ans (soit environ 1 922 637 enfants en termes absolus) et le phénomène du travail des enfants étaient plus important en milieu rural qu'en milieu urbain. Il est ressorti également qu'au Niger les filles étaient beaucoup plus occupées que les garçons. En outre, 83,4 pour cent des enfants économiquement occupés de 5 à 17 ans, soit 1 604 236 enfants, étaient soumis à des travaux à abolir (c'est-à-dire tous les travaux interdits par la convention). Parmi ceux-ci, 1 187 840 enfants étaient impliqués dans des travaux dangereux. Autrement dit, près de deux enfants sur trois (61,8 pour cent) de 5 à 17 ans économiquement occupés effectuaient leur travail dans des conditions dangereuses, dont 63,6 pour cent des enfants âgés de 5 à 11 ans et 57,9 pour cent des enfants âgés de 12 à 13 ans.

Notant l'absence d'information à cet égard dans le rapport du gouvernement, la commission exprime à nouveau sa **profonde préoccupation** devant le nombre élevé d'enfants qui travaillent au Niger et dont l'âge est inférieur à l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail, ainsi que devant la proportion importante de ces enfants qui travaillent dans des conditions dangereuses. **La commission encourage à nouveau vivement le gouvernement à renforcer ses efforts pour lutter contre et éliminer progressivement le travail des enfants dans le pays et le prie à nouveau de fournir des informations sur l'application de la convention dans la pratique dans son prochain rapport, notamment des extraits de rapports de l'inspection du travail faisant apparaître le nombre et la nature des**

infractions constatées et des sanctions imposées.

[Le gouvernement est prié de fournir des données complètes à la Conférence à sa 103e session, et de répondre en détail aux présents commentaires en 2014.]

Centrafricaine, République

(Ratification: 2010)

La commission prend note du premier rapport du gouvernement sur l'application de la convention, reçu en juin 2013. Elle rappelle que la République centrafricaine a été le premier pays d'Afrique à ratifier la convention, en 2010, et elle note la situation très préoccupante dans laquelle se trouve le pays depuis mars 2013 (résolutions 2121 (2013) et 2127 (2013) du Conseil de sécurité des Nations Unies adoptées le 10 octobre 2013 et le 5 décembre 2013, respectivement). A l'instar du Conseil de sécurité, la commission se déclare ***particulièrement préoccupée*** par les informations faisant état de violences ciblant des membres des groupes ethniques protégés par la convention no 169, ainsi que d'une aggravation des tensions intercommunautaires. ***La commission prie instamment toutes les parties prenantes, et notamment les autorités gouvernementales, d'assurer le plein respect des droits de l'homme à l'égard des peuples autochtones, et notamment les enfants et des femmes des ethnies Aka et Mbororo (article 3 de la convention). La commission espère que l'ordre institutionnel et public sera rétabli dans le pays et elle invite les autorités gouvernementales à appliquer pleinement la convention. [Le gouvernement est prié de répondre en détail aux présents commentaires en 2015.]***

Etats-Unis**(Ratification: 1999)**

Articles 3 d) et 4, paragraphe 1, de la convention. Travail dangereux et détermination des types de travail dangereux. Travail dangereux dans l'agriculture à partir de 16 ans. La commission a noté précédemment que l'article 213 de la loi sur les normes de travail équitables (FLSA) autorise les enfants de 16 ans et plus à effectuer, dans le secteur agricole, des tâches considérées par le ministre du Travail comme dangereuses ou préjudiciables à leur santé ou leur bien-être. Le gouvernement, se référant au paragraphe 4 de la recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, qui dispose que les pays qui ont ratifié la convention peuvent permettre à des personnes âgées de 16 ou 17 ans d'effectuer les types de travail mentionnés à l'article 3 d) à la condition que la santé, la sécurité et la moralité de ces personnes soient totalement protégées, a affirmé que le Congrès avait estimé que les enfants âgés de 16 ans et plus peuvent travailler sans risques dans le secteur agricole.

La commission a cependant noté l'allégation de la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations professionnelles (AFL-CIO) selon laquelle un nombre important d'enfants de moins de 18 ans travaillaient dans l'agriculture dans des conditions dangereuses, notamment pendant de longues heures et en étant exposés à des pesticides et au risque de blessures graves. Elle a également noté, dans le rapport remis par la Confédération syndicale internationale (CSI) au Conseil général de l'Organisation mondiale du commerce, dans le cadre de l'examen des politiques commerciales des Etats-Unis, les 29 septembre et 1er octobre 2010, et intitulé «Normes internationales du travail internationalement reconnues aux Etats-Unis», que les normes relatives à la santé et la sécurité des enfants travailleurs agricoles présentaient de graves lacunes et que, entre 2005 et 2008, au moins 43 enfants ont perdu la vie dans des accidents du travail dans des fermes. A cet égard, la commission a noté, dans un document disponible sur le site Internet du ministère du Travail (DOL) intitulé «Avis de projet de réglementation portant modification des réglementations agricoles relatives au travail des enfants – Foire aux questions», que «les enfants employés dans l'agriculture sont parmi les travailleurs les plus vulnérables d'Amérique. Le taux de décès des jeunes travailleurs agricoles est quatre fois plus élevé que celui de leurs pairs employés dans le secteur non agricole. De plus, les blessures des jeunes travailleurs agricoles sont généralement plus graves que celles des autres travailleurs. Les règles fédérales actuelles concernant le travail agricole des enfants ont été publiées il y a plus de quarante ans et n'ont jamais été actualisées ni même révisées.»

Toutefois, la commission a dûment pris note que, sur recommandation de l'Institut national de la sécurité et de la santé au travail (NIOSH), la Division chargée des salaires et des horaires (WHD) du DOL avait publié une décision finale sur les dispositions relatives au travail des enfants, le 20 mai 2010, qui porte révision des arrêtés sur les travaux dangereux (HO) existants afin d'interdire aux enfants de moins de 18 ans d'exécuter certains types de travail, notamment: i) le travail dans les usines d'abattage et de traitement de volailles; ii) les services sylvicoles et le travail dans les terres à bois; iii) l'utilisation de presses et de machines à compacter pour tout produit autre que le papier; et iv) l'utilisation de déchiqueteuses à bois. La commission a également noté que le ministère du Travail avait publié, en septembre 2011, un avis de projet de réglementation contenant des propositions de révision des arrêtés sur les travaux agricoles dangereux ainsi que de certains HO concernant d'autres domaines. Le gouvernement a indiqué que cette proposition, si elle était finalisée, adopterait les recommandations spécifiques du NIOSH restantes sur les arrêtés sur les travaux agricoles dangereux en vigueur afin que les interdictions relatives au travail des enfants soient équivalentes dans le secteur agricole et dans les autres secteurs. Cette proposition créerait un arrêté interdisant l'emploi des personnes de moins de 18 ans pour des activités dangereuses dans les produits et matières premières agricoles et leur commerce de gros, comme par exemple le travail dans les élévateurs à grains du pays, les cellules à grains, les silos, les centres d'engraissement, les parcs à bestiaux, les bourses au bétail et les ventes de bétail aux enchères. En outre, cette proposition contenait plusieurs révisions des arrêtés sur les travaux agricoles dangereux en vigueur, par exemple l'interdiction de recruter des travailleurs agricoles de moins de 16 ans pour planter, cultiver, arroser, récolter, mettre en balles, engranger et sécher le tabac; exécuter tout travail qui relève de la classification des personnes pouvant manipuler des pesticides établie par l'Agence de protection de l'environnement; effectuer des tâches qui consistent notamment de travailler dans une fosse à fumier; exécuter, dans le secteur agricole, des travaux de construction, de terrassement et de démolition et d'excavation; accomplir certaines tâches qui impliquent de travailler avec ou autour d'animaux; et conduire tous types de machines à moteur. La commission a toutefois noté avec une vive préoccupation que cette proposition a été retirée par la suite en avril 2012.

A cet égard, la commission prend note de l'information fournie par le gouvernement suivant laquelle, bien que cette proposition de révision des arrêtés sur les travaux agricoles dangereux pour les enfants ait été retirée en avril 2012, l'attention de la WHD reste concentrée sur l'amélioration de la sécurité des enfants travaillant dans l'agriculture et la protection du plus grand nombre possible de travailleurs agricoles. Une des stratégies de la WHD consiste à utiliser l'éducation et les activités de terrain pour mieux faire comprendre à la fois les droits et les responsabilités des employeurs et des travailleurs de l'agriculture, ce qui se fait par plusieurs initiatives dans des secteurs spécifiques et dans divers Etats. En outre, l'Administration de la santé et la sécurité au travail (OSHA) s'est intéressée de plus près à l'agriculture en créant, en 2012, l'Office des questions maritimes et agricoles (OMA) qui a en charge la planification, l'élaboration et la publication de règlements de santé et de sécurité pour les travailleurs de l'industrie agricole ainsi que de documents d'orientation sur des thèmes spécifiques, comme par exemple la sécurité des échelles dans les vergers et la sécurité des tracteurs. En 2013, l'OSHA a remis en activité le groupe de travail sur l'agriculture afin d'accroître encore ses activités d'aide à l'industrie agricole. Elle a également entrepris une série d'initiatives en matière de mise en application portant sur les conditions de travail dans le secteur agricole, notamment pour les travailleurs agricoles de moins de 18 ans. Le gouvernement réaffirme sa volonté d'améliorer la santé et la sécurité du travail des enfants, en particulier dans l'agriculture, et se dit disposé à poursuivre le dialogue sur la question avec la commission.

La commission se félicite des mesures prises par le gouvernement pour protéger les travailleurs agricoles, y compris ceux de moins de 18 ans. Toutefois, elle lui rappelle que le DOL a qualifié le travail dans l'agriculture de «particulièrement dangereux pour l'engagement des enfants». A cet égard, d'après le site Internet de l'OSHA, l'agriculture figure parmi les industries les plus dangereuses et, entre 2003 et 2011, 5 816 travailleurs agricoles sont morts des suites de blessures reçues au travail aux Etats-Unis. Pour la seule année 2011, 570 travailleurs agricoles sont morts de blessures occasionnées par le travail, dont 108 jeunes. Parmi les causes principales de blessures mortelles subies par des jeunes dans les fermes aux Etats-Unis, 23 pour cent impliquaient des machines (y compris des tracteurs), 19 pour cent des véhicules

à moteur (y compris des véhicules tout-terrain), et 16 pour cent étaient le fait d'une noyade. En outre, ce même site indique qu'approximativement 33 000 enfants sont blessés chaque année dans les fermes aux Etats-Unis, ces blessures étant la conséquence directe de leur participation aux travaux de la ferme.

Par conséquent, la commission se doit de constater que, malgré les différentes mesures de sensibilisation et mesures éducatives prises par le gouvernement pour informer les travailleurs agricoles, dont les enfants, sur leurs droits et sur la sécurité au travail, le secteur agricole reste une industrie particulièrement dangereuse et préjudiciable pour les jeunes. **En conséquence, la commission prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que les jeunes âgés de 16 à 18 ans travaillant dans l'agriculture ne soient autorisés à effectuer des travaux que dans le respect strict des conditions énoncées au paragraphe 4 de la recommandation no 190, à savoir pour autant que leur santé et leur sécurité et leur moralité soient totalement protégées et qu'ils aient reçu un enseignement particulier ou une formation professionnelle adaptés. Elle prie le gouvernement de fournir dans son prochain rapport des informations sur les mesures concrètes prises à cet égard et sur les résultats obtenus.**

Par ailleurs, elle encourage vivement le gouvernement à reconsidérer le retrait des propositions contenues dans l'avis de projet de réglementation du 2 septembre 2011, qui aurait amélioré la parité entre les interdictions en matière de travail des enfants dans le secteur agricole et celles en vigueur dans les autres secteurs, en interdisant certaines tâches associées au travail agricole aux enfants de moins de 18 ans et en renforçant la protection fournie aux enfants de moins de 16 ans qui travaillent dans l'agriculture.

Articles 5 et 7. Mécanismes de surveillance et sanctions. Travail dangereux dans l'agriculture. La commission a noté précédemment que la WHD a recruté plus de 300 inspecteurs depuis l'été 2009. Le gouvernement a indiqué que, avec ces ressources supplémentaires, les inspecteurs de la WHD ont pu effectuer des enquêtes dans le secteur agricole le soir et le week-end, lorsqu'il est plus probable que les enfants travaillent dans les champs. La commission a aussi noté avec intérêt que la décision finale sur les dispositions relatives au travail des enfants de 2010 avait porté modification de l'amende prévue au civil en cas de travail des enfants, qui peut désormais s'élever jusqu'à 50 000 dollars des Etats-Unis par infraction qui entraîne le décès ou la blessure grave d'un employé de moins de 18 ans (ce montant peut être doublé en cas de récidive ou d'acte intentionnel).

La commission prend note de l'information fournie par le gouvernement suivant laquelle, depuis 2011, la WHD a recruté de nouveaux enquêteurs, ce qui porte leur nombre total à plus d'un millier. La WHD a également ouvert 14 nouveaux bureaux et en a modernisé 18 dans le pays, faisant ainsi que ses services sont plus facilement accessibles aux travailleurs ainsi qu'aux secteurs réglementés du pays. Le gouvernement indique aussi que la WHD continue d'utiliser toute la panoplie des pénalités et sanctions à sa disposition, notamment la disposition sur les «articles interdits» de la FLSA qui interdit aux employeurs de transporter d'un Etat à un autre tout bien produit en infraction aux dispositions de la loi en matière de salaire minimum, d'heures supplémentaires ou de travail des enfants. A titre d'exemple, cette disposition a été invoquée en 2011 lorsque la WHD a condamné trois exploitations de petits fruits du sud-ouest de l'Etat de Washington à une amende totale de 73 050 dollars pour infraction à la FLSA, consistant notamment à employer des enfants d'à peine 6 ans. De plus, le gouvernement indique que, en 2012, 749 procédures pour infractions à la réglementation sur le travail des enfants ont été menées à terme qui impliquaient 1 614 mineurs d'âge et ont donné lieu à des amendes civiles de plus de 2 millions de dollars. Le gouvernement indique que les deux infractions les plus répandues étaient le non-respect des normes en matière de durée du travail pour des enfants de 14 et 15 ans dans des industries non agricoles, ce qui représentait environ 42 pour cent des affaires d'infraction à la réglementation sur le travail des enfants, et le non-respect d'arrêtés sur les travaux dangereux dans des industries non agricoles pour des jeunes de 16 et 17 ans, ce qui représentait environ 40 pour cent des infractions à la réglementation sur le travail des enfants. **Tout en prenant bonne note des mesures adoptées, la commission prie à nouveau instamment le gouvernement de poursuivre ses efforts pour renforcer les capacités des institutions chargées de contrôler le travail des enfants dans l'agriculture et de protéger les enfants qui travaillent dans l'agriculture du travail dangereux. Elle prie le gouvernement de continuer à fournir des informations sur les mesures prises à cet égard ainsi que sur les résultats obtenus, y compris des données ventilées par âge et sexe.**

Yémen

(Ratification: 2000)

Article 3 de la convention. Pires formes de travail des enfants. Alinéa a). Toutes formes d'esclavage ou pratiques analogues. Recrutement forcé d'enfants et travail forcé ou obligatoire. La commission a noté précédemment que la loi no 22 de 1990 sur le service national obligatoire et la loi no 23 de 1990 sur la réserve générale fixent l'âge minimum pour le service militaire à 18 ans.

La commission note que l'article 149 de la loi sur les droits des enfants dispose que l'Etat se conformera aux normes internationales applicables de protection des enfants en cas de conflit armé en interdisant que des enfants ne portent les armes, en protégeant les enfants des effets des hostilités, en assurant qu'ils ne soient pas directement impliqués dans les hostilités et en assurant qu'aucune personne de moins de 18 ans ne soit enrôlée. La commission note que, d'après le rapport du Secrétaire général des Nations Unies au Conseil de sécurité, en 2012, les Nations Unies ont vérifié 53 cas de recrutement et d'utilisation d'enfants âgés de 13 à 17 ans, dont 25 garçons, enrôlés par les forces gouvernementales (A/67/845-S/2013/245, publié le 15 mai 2013). Le rapport du Secrétaire général indiquait également que, en 2012, 50 enfants (45 garçons et 5 filles) auraient été tués et 165 (140 garçons et 25 filles) blessés.

La commission note cependant que, dans son rapport initial du 24 janvier 2013 au Comité des droits de l'enfant, présenté en application du Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant concernant l'implication d'enfants dans les conflits armés, le gouvernement déclare que la législation actuelle ne prévoit pas explicitement de sanctions claires et spécifiques punissant le fait d'associer des enfants à un conflit armé, le fait d'enrôler des enfants de moins de 18 ans ou encore le fait d'inciter des enfants à commettre des actes répréhensibles avec des armes (CRC/C/OPAC/YEM/1, paragr. 116). La commission note également que, selon ce rapport, lors d'une évaluation globale de la protection des enfants menée en août 2010 par l'UNICEF et le sous-groupe chargé de la protection des enfants, 67,5 pour cent des parents ou gardiens des gouvernorats du Nord-Yémen affectés par le conflit armé ont signalé que l'enrôlement d'enfants était devenu un sujet constant de grande préoccupation, et 16,9 pour cent ont déclaré que leur fils avait été forcé à participer d'une manière ou d'une autre au conflit armé. En outre, de nombreuses personnes déplacées à l'intérieur du pays ont signalé que les groupes armés agissant dans les zones

de conflit enrôlent systématiquement des enfants de moins de 18 ans. Enfin, des chefs de communauté du gouvernorat de Sa'dah ont estimé que plus de 20 pour cent des combattants d'Al-Huthi et au moins 15 pour cent des combattants des milices tribales alliées du gouvernement étaient des enfants de moins de 18 ans.

La commission se déclare **profondément préoccupée** devant la persistance de ces pratiques, d'autant plus que celles-ci mènent à de graves violations des droits des enfants, notamment à travers les enlèvements, les violences sexuelles et les meurtres. **La commission prie donc le gouvernement de prendre des mesures efficaces et immédiates pour mettre un terme, dans la pratique, à l'enrôlement forcé ou obligatoire d'enfants aux fins de leur utilisation dans le conflit armé dans la pratique et procéder à la démobilisation complète et immédiate de tous ces enfants. Elle le prie aussi de prendre les mesures nécessaires pour que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives soient prévues pour punir l'utilisation d'enfants dans un conflit armé et pour assurer que ceux qui recrutent de force des enfants de moins de 18 ans en vue de leur utilisation dans le conflit armé soient poursuivis et punis.**

Article 5. Mécanismes de surveillance. La commission a précédemment noté avec préoccupation que, d'après les conclusions de la première Enquête nationale sur le travail des enfants, réalisée en 2010, 50,7 pour cent des enfants au travail étaient occupés à un travail dangereux, et une majorité considérable de ceux-ci (95,6 pour cent) étaient occupés dans des métiers dangereux, le reste étant occupé dans des activités économiques elles aussi dangereuses (extraction minière et construction).

La commission note que le gouvernement n'a fourni aucune information quant aux mesures prises par l'inspection du travail pour parvenir à faire respecter les dispositions légales relatives à l'emploi d'enfants et d'adolescents. **La commission prie donc à nouveau instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour adapter et renforcer les capacités des inspecteurs du travail, notamment par l'attribution de ressources financières suffisantes, en vue de déceler les situations relevant des pires formes de travail des enfants, notamment les travaux dangereux.**

Article 7, paragraphe 2. Mesures efficaces à prendre dans un délai déterminé. Alinéas a) et b). Empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants; les soustraire de ces pires formes de travail et assurer leur réadaptation et leur intégration sociale. *Enfants dans le conflit armé.* La commission note que, d'après le rapport du Secrétaire général des Nations Unies au Conseil de sécurité (S/2013/383, paragr. 67) en date du 18 avril 2012, le ministre de l'Intérieur a adressé à la police et aux autres autorités compétentes une circulaire ordonnant l'application intégrale de la loi no 15 de 2000 sur la police fixant à 18 ans l'âge minimum d'enrôlement et ordonnant la libération de tout enfant dans les forces gouvernementales de sécurité. Elle note en outre que, selon ce même rapport, le Président a émis un décret interdisant l'enrôlement avant l'âge légal et a constitué immédiatement après un comité interministériel devant servir de liaison pour le développement d'un plan d'action visant à mettre un terme à l'enrôlement et à l'utilisation d'enfants dans le conflit armé. **La commission prie instamment le gouvernement de veiller à ce que les mesures nécessaires soient prises pour que les instructions adressées par le ministère de l'Intérieur aux forces armées et aux forces de sécurité afin que celles-ci libèrent les enfants de moins de 18 ans qui ont été incorporés soient appliquées. La commission prie en outre instamment le gouvernement de prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé afin que les enfants soustraits aux groupes armés ou forces armées bénéficient de l'assistance nécessaire à leur réadaptation et à leur intégration sociale, notamment à leur réintégration dans le système scolaire ou la formation professionnelle.**

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

[Le gouvernement est prié de fournir des données complètes à la Conférence à sa 103e session, et de répondre en détail aux présents commentaires en 2014.]

RAPPORT DE LA COMMISSION
DE L'APPLICATION DES NORMES

OBSERVATIONS ET INFORMATIONS
CONCERNANT CERTAINS PAYS



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

Rapport de la Commission de l'application des normes

DEUXIÈME PARTIE

OBSERVATIONS ET INFORMATIONS CONCERNANT CERTAINS PAYS

Table des matières

	<i>Page</i>
I. Observations et informations concernant les rapports sur les conventions ratifiées (articles 22 et 35 de la Constitution)	5
A. Discussion sur les cas de manquement graves des Etats Membres à leurs obligations de faire rapport et à leurs autres obligations liées aux normes	5
a) Manquement à l'envoi de rapports depuis deux ans ou plus sur l'application de conventions ratifiées	5
b) Manquement à l'envoi de premiers rapports sur l'application de conventions ratifiées	5
c) Manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts	5
d) Informations écrites reçues jusqu'à la fin de la réunion de la Commission de l'application des normes	6
B. Observations et informations sur l'application des conventions	8
Convention n° 26	
Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928	8
UGANDA (ratification: 1963)	8
RÉPUBLIQUE BOLIVARIENNE DU VENEZUELA (ratification: 1944)	10
Convention n° 29	
Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	16
ARABIE SAOUDITE (ratification: 1978)	16
MALAISIE (ratification: 1957)	20
RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO (ratification: 1960)	25

Convention n° 81	
Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947	28
BANGLADESH (ratification: 1972)	28
COLOMBIE (ratification: 1967)	37
PAKISTAN (ratification: 1953)	42
QATAR (ratification: 1976)	48
Convention n° 87	
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	53
ALGÉRIE (ratification: 1962)	53
BÉLARUS (ratification: 1956)	58
CAMBODGE (ratification: 1999)	66
SWAZILAND (ratification: 1978)	70
Convention n° 98	
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	78
CROATIE (ratification: 1991)	78
EQUATEUR (ratification: 1959)	82
Convention n° 102	
Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952	88
GRÈCE (ratification: 1955)	88
Convention n° 111	
Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	95
RÉPUBLIQUE DE CORÉE (ratification: 1998)	95
RÉPUBLIQUE DOMINICAINE (ratification: 1964)	100
KAZAKHSTAN (ratification: 1999)	106
Convention n° 122	
Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964	110
MAURITANIE (ratification: 1971)	110
PORTUGAL (ratification: 1981)	113
Convention n° 138	
Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973	117
NIGER (ratification: 1978)	117
Convention n° 169	
Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989	122
RÉPUBLIQUE CENTRAFRICAINE (ratification: 2010)	122
Convention n° 182	
Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	123
ÉTATS-UNIS (ratification: 1999)	123
YÉMEN (ratification: 2000)	127
II. Soumission aux autorités compétentes des conventions et recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail (article 19 de la Constitution)	132
Observations et informations	132
<i>a)</i> Défaut de soumission des instruments aux autorités compétentes	132
<i>b)</i> Informations reçues	133
III. Rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations (article 19 de la Constitution)	134
<i>a)</i> Manquement à l'envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations	134
<i>b)</i> Informations reçues	134
<i>c)</i> Rapports reçus sur la convention non ratifiée n° 131 et la recommandation n° 135	134

Annexe I. Tableau des rapports reçus sur les conventions ratifiées (articles 22 et 35 de la Constitution) (depuis le 12 juin 2014).....	135
Annexe II. Tableau statistique des rapports reçus sur les conventions ratifiées (article 22 de la Constitution) (depuis le 12 juin 2014).....	138
Index par pays des observations et informations contenues dans le rapport	141

Index par pays

	<i>Page</i>
ALGÉRIE	53
ARABIE SAOUDITE	16
BANGLADESH	28
BÉLARUS	58
CAMBODGE	66
COLOMBIE	37
CROATIE	78
EQUATEUR.....	82
ETATS-UNIS	123
GRÈCE	88
KAZAKHSTAN.....	106
MALAISIE	20
MAURITANIE	110
NIGER	117
OUGANDA.....	8
PAKISTAN.....	42
PORTUGAL.....	113
QATAR.....	48
RÉPUBLIQUE BOLIVARIENNE DU VENEZUELA	10
RÉPUBLIQUE CENTRAFRICAINE.....	122
RÉPUBLIQUE DE CORÉE	95
RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO.....	25
RÉPUBLIQUE DOMINICAINE.....	100
SWAZILAND.....	70
YÉMEN	127

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

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

Les membres employeurs ont relevé une amélioration globale concernant l'obligation de faire rapport, avec une augmentation d'environ 6 pour cent par rapport à l'année dernière. Des efforts ont notamment été fournis par huit pays ayant rencontré des difficultés persistantes les années précédentes: la Grenade, l'Irlande, Kiribati, le Kirghizistan, la Libye, Sao Tomé-et-Principe, les Seychelles et la Sierra Leone. Ils se sont à présent acquittés de leurs obligations constitutionnelles au titre des conventions ratifiées. En dépit des progrès accomplis, la situation concernant les rapports demeure insatisfaisante, puisque plus d'un quart de l'ensemble des rapports dus sur l'application des conventions ratifiées n'a pas été reçu à temps pour la réunion de la commission d'experts (seuls 34,1 pour cent ont été reçus à temps). Il est donc nécessaire de prendre des mesures supplémentaires pour traiter les causes du problème. Les pays ayant ratifié des conventions ne doivent pas se contenter de s'appuyer sur l'offre d'assistance technique, mais prendre leurs responsabilités et établir les rapports avec sérieux. Avant même la ratification d'une convention de l'OIT, les pays doivent évaluer leurs capacités à exécuter leur obligation de faire rapport et, si nécessaire, les renforcer. Plus généralement, il est nécessaire de consolider et de simplifier les conventions de l'OIT, et donc de centrer les rapports sur l'essentiel. Le travail d'identification des moyens pour y parvenir relève du mécanisme d'examen des normes. Il est à espérer qu'il sera bientôt opérationnel.

Les membres travailleurs ont souligné que certains pays ont fait des efforts mais ils ont rappelé qu'un système de contrôle efficace implique pour les Etats le respect de leurs obligations. La question de la soumission des instruments aux autorités compétentes prend ainsi toute sa place dans ce dispositif. Sans soumission, les autorités compétentes ne peuvent pas avoir connaissance des textes ni des actions de l'OIT. S'agissant des manquements à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts, il est important que celle-ci puisse analyser les rapports des gouvernements. Il faut insister pour que, d'année en année, la liste des cas de manquements aux obligations liées aux normes soit de plus en plus réduite.

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

La commission a pris note des informations communiquées.

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

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

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

Un représentant gouvernemental du Kazakhstan a rappelé que la coopération entre l'OIT et le Kazakhstan occupe une place importante dans la politique extérieure de son pays et que le Kazakhstan honore de manière systématique les obligations assumées en tant que Membre de l'OIT. Le premier rapport sur l'application de la convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988, sera soumis au Bureau d'ici à la fin de la Conférence, et le rapport pour 2014 sera envoyé dans les délais prescrits.

La commission a pris note des informations communiquées et des explications fournies par le représentant gouvernemental qui a pris la parole.

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

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

- **Afghanistan**
 - depuis 2012: conventions n^{os} 138, 144, 159, 182;
- **Guinée équatoriale**
 - depuis 1998: conventions n^{os} 68, 92;
- **Sao Tomé-et-Principe**
 - depuis 2007: convention n° 184;
- **Vanuatu**
 - depuis 2008: conventions n^{os} 87, 98, 100, 111, 182;
 - depuis 2010: convention n° 185.

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

Un représentant gouvernemental du Ghana a déclaré que le rapport de son pays fournissant des informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts sera finalisé au cours de la Conférence et soumis au Bureau.

Un représentant gouvernemental de l'Afghanistan a pris note des commentaires de la commission d'experts concernant le manquement à l'envoi des premiers rapports sur l'application de quatre conventions ratifiées. Des travaux sont actuellement en cours pour fournir les premiers rapports, mais la compilation des informations reçues de différents organismes gouvernementaux pose des problèmes. Afin d'y remédier, il est envisagé d'établir une unité exclusivement chargée d'établir des rapports sur les conventions de l'OIT. Il a demandé l'assistance technique du BIT pour mener à bien cette entreprise et renforcer les capacités des membres de cette unité afin de pouvoir fournir les rapports dus en temps voulu.

Un représentant gouvernemental du Cambodge a reconnu que son gouvernement avait du retard dans la transmission d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts sur les conventions n^{os} 87 et 98, mais qu'il s'était acquitté, en temps et en heure, de son obligation de présenter des rapports concernant de nombreuses autres conventions. L'assistance technique du BIT a été demandée afin de renforcer les capacités des membres de la commission interministérielle, mise en place pour recueillir et communiquer des informations, et rédiger des commentaires sur ces questions. Le 29 avril 2014, le BIT a fourni une assistance technique sur les

obligations en matière de présentation de rapports, marquant le début du processus de renforcement des capacités. L'orateur a exprimé l'espoir que cette coopération fructueuse permettra au pays de s'acquitter de ses obligations en matière de présentation de rapports dans un avenir proche.

Un représentant gouvernemental de la Mauritanie a rappelé que la Mauritanie, pays Membre de l'OIT depuis 1961, a ratifié une quarantaine de conventions et est fortement attachée aux valeurs de justice sociale et de paix. Entre 2008 et 2012, les rapports ont toujours été envoyés dans les délais. Les retards dans l'envoi des rapports en 2013 sont dus à des problèmes en matière de ressources humaines. L'assistance technique du Bureau de l'OIT à Dakar a été sollicitée à cet égard.

Une représentante gouvernementale de la Thaïlande a déclaré que le gouvernement a pris des mesures concernant l'envoi de rapports sur les conventions ratifiées en réponse aux commentaires de la commission d'experts. Selon le rapport général, cinq rapports sont dus. Toutefois, avant la publication de ce rapport, le gouvernement avait soumis un rapport sur les conventions n^{os} 14 et 105. Les rapports restants dus sur les conventions n^{os} 19, 122 et 182 ainsi que les rapports dus pour cette année seront envoyés en août 2014.

Un représentant gouvernemental de l'Angola a indiqué que le ministère de l'Administration publique, du Travail et de la Sécurité sociale se soucie de la question de la soumission. S'il n'a pas été donné suite à la soumission, c'est parce que les instruments n'avaient pas été traduits en portugais. Par conséquent, le ministère, avec l'appui du ministère des Relations extérieures, s'est engagé à effectuer la traduction de ces instruments. Une assistance technique dans ce domaine est sollicitée à nouveau. Ce processus devrait s'achever à la fin de l'année, et il est prévu d'informer le Bureau des mesures prises.

Un représentant gouvernemental de l'Erythrée a déclaré qu'en 2012 le gouvernement avait envoyé les rapports relatifs à la convention (n^o 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et à la convention (n^o 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, dans les délais. Il est regrettable que ces rapports n'aient pas été reçus. L'orateur a présenté ses excuses pour les désagréments qui en ont résulté. Toutefois, le gouvernement a préparé un nouveau rapport détaillé à partir des commentaires formulés par la commission d'experts sur ces deux conventions ainsi que sur d'autres conventions des rapports qui étaient dus cette année; ces rapports seront soumis le 1^{er} juin 2014. En outre, la Proclamation du travail de l'Erythrée a été modifiée à la lumière des commentaires de la commission d'experts. S'agissant de l'allégation de la Confédération syndicale internationale selon laquelle, dans les faits, la négociation collective est inexistante en Erythrée, la Proclamation du travail affirme que les syndicats sont des entités juridiques ayant le droit d'élire leurs représentants conformément à leurs statuts et sans ingérence des pouvoirs publics. On compte à ce jour plus de 230 associations de travailleurs, et le gouvernement a enregistré plus de 110 conventions collectives, des chiffres qui montrent que les syndicats peuvent effectivement exercer librement leurs droits. L'assistance du BIT a eu un rôle capital dans l'amélioration de l'application des normes.

Un représentant gouvernemental du Guyana a déclaré qu'en 2012 le gouvernement avait pris beaucoup de retard s'agissant de l'envoi des rapports. Ce dernier avait expliqué à cette époque certaines des difficultés qu'il rencontrait et s'était engagé à prendre des mesures pour y remédier. Le gouvernement a soumis, depuis, 16 des rapports dus et s'emploie à terminer ceux qui restent avant l'échéance du 1^{er} septembre 2014. Ce manquement à l'envoi de rapports est dû en partie au manque de capacité, mais le ministère du Travail a pris des mesures pour y

remédier en recrutant du personnel supplémentaire pour aider à la préparation des rapports. Depuis 2012, le Guyana a ratifié la convention (n^o 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n^o 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011. Le gouvernement s'emploie à s'acquitter de son obligation de faire rapport et, à cet égard, il collabore avec le bureau régional de l'OIT à Trinité-et-Tobago pour former de jeunes fonctionnaires à même de produire des rapports.

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

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

La commission a instamment prié les gouvernements du Burundi, du Cambodge, des Comores, de la Croatie, de la Dominique, d'El Salvador, de l'Erythrée, de la Gambie, du Ghana, de la Guinée, de la Guinée équatoriale, du Guyana, de Haïti, de la Malaisie – Malaisie péninsulaire, de la Malaisie – Sarawak, de Malte, de la Mauritanie, du Rwanda, de Saint-Marin, de la Sierra Leone, de la République arabe syrienne, du Tadjikistan, du Timor-Leste, du Turkménistan et de Vanuatu de ne ménager aucun effort pour transmettre les informations demandées dans les plus brefs délais. La commission a décidé de mentionner ces cas au paragraphe prévu à cet effet de son rapport général.

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

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

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

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

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

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

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

Kazakhstan. Depuis la réunion de la commission d'experts, le gouvernement a fourni le premier rapport sur l'application de la convention n^o 167.

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

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

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

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

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

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

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

B. Observations et informations sur l'application des conventions

Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928

UGANDA (ratification: 1963)

Un représentant gouvernemental a souligné qu'il est nécessaire, avant la fixation d'un nouveau salaire minimum, de procéder à une étude approfondie sur l'évolution des salaires dans différents secteurs économiques, laquelle doit inclure une analyse des tendances de l'emploi, le coût de la vie et l'évolution des salaires par profession et par région géographique. Fixer un salaire minimum sans prendre en considération ces facteurs peut déstabiliser le cadre macroéconomique du pays et peser sur l'évolution de l'emploi. Le gouvernement a établi un document visant à réactiver le Conseil des salaires minima, qui doit être soumis pour examen par le Cabinet; le Cabinet doit approuver le nouveau conseil des salaires avant le mois de septembre 2014. Une fois approuvé, le conseil des salaires doit mener à bien ses travaux dans un délai de six mois et soumettre ses recommandations au Cabinet avant la fin du mois d'avril 2015. Le Cabinet doit examiner les recommandations d'ici à juin 2015, et le nouveau salaire minimum doit être mis en place en juillet 2015. Son gouvernement est prêt à suivre les recommandations de la commission d'experts et espère recevoir une aide financière et technique du BIT pour mener à bien le processus de fixation des salaires minima d'une manière qui soit bénéfique pour les travailleurs, les employeurs et le gouvernement.

Les membres travailleurs ont déclaré que la commission d'experts souligne depuis des années plusieurs problèmes graves liés principalement au gel du salaire minimum depuis 1984, une situation justifiée par la «non-réactivation du Conseil des salaires minima». A cet égard, la commission d'experts avait rappelé que «le but fondamental de la convention, à savoir garantir aux travailleurs un salaire minimum qui garantisse à eux-mêmes et à leurs familles un niveau de vie convenable, ne peut être réalisé sans que le salaire minimum soit révisé à intervalles réguliers compte tenu de l'évolution du coût de la vie et d'autres indicateurs économiques. [...] Lorsque les taux minimums de rémunération diminuent au point de perdre pratiquement toute leur valeur, de sorte qu'ils finissent par ne plus correspondre aux besoins réels des travailleurs, la fixation du salaire minimum devient une simple formalité vide de sens.» Chaque année, la commission d'experts note que le gouvernement ne répond pas à ses demandes répétées. Les membres travailleurs ont regretté que, bien que le gouvernement ait annoncé en juin 2013 le lancement d'un processus d'identification des personnes susceptibles de faire partie du Conseil des salaires minima et la réalisation d'une étude, aucune information n'a été communiquée depuis sur ces points. Il semble que le gouvernement n'ait pas l'intention d'ajuster les salaires aussi longtemps que l'exploitation du pétrole et du gaz n'a pas bénéficié au pays. Selon les membres travailleurs, la question de la composition du Conseil des salaires minima n'est qu'un prétexte inacceptable. Les membres travailleurs ont également fait référence à la recommandation (n° 30) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, selon laquelle les organismes de fixation des salaires devraient tenir compte de la nécessité d'assurer aux travailleurs intéressés un niveau de vie convenable, des dispositions devraient prévoir la révision des taux minima de salaires fixés quand les travailleurs ou les employeurs qui font partie de ces organismes le demandent, ainsi que la participation dans les organismes de fixation des salaires d'une ou de plusieurs personnes indépendantes et, dans la mesure du possible, des femmes devraient y participer en qualité de représentantes des travailleurs ou de

personnes indépendantes. Les membres travailleurs ont déploré le fait que le gouvernement cherche à se soustraire à ses obligations en vertu de la convention, tout simplement en ne prenant aucune mesure pour s'assurer que l'organisme visé par la recommandation n° 30 est constitué et fonctionne. En outre, les membres travailleurs ont rappelé que la convention requiert également la consultation des partenaires sociaux et ont suggéré que des consultations pourraient être organisées d'une manière moins formelle mais néanmoins efficace. Se référant aux exemples de bonnes pratiques citées dans l'étude d'ensemble de 2014 en ce qui concerne la publication des salaires minima dans le *Journal officiel* (Gambie, Guatemala, Kenya, Slovaquie, République-Unie de Tanzanie et Tunisie), les membres travailleurs ont souligné que la publication constitue une formalité substantielle. L'objectif de la convention qui a donné naissance à d'autres conventions, comme la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, est de permettre à toutes les catégories de travailleurs d'être couvertes par un salaire minimum. Pour la majorité des travailleurs ougandais, le salaire actuel n'est pas suffisant pour vivre décemment. Le respect des dispositions de la convention et l'instauration d'un salaire minimum mis à jour selon des mécanismes appropriés devraient permettre à ces travailleurs, y compris les femmes (en particulier celles qui travaillent dans l'économie informelle), de vivre mieux. Les membres travailleurs ont donc demandé au gouvernement de se conformer aux dispositions de la convention et de s'abstenir d'utiliser des arguments inappropriés pour se soustraire à ses obligations. Soulignant le lien entre droits de l'homme et dignité humaine, les membres travailleurs ont souligné que c'est le seul moyen de promouvoir la croissance économique et de stimuler l'économie locale.

Les membres employeurs ont rappelé l'historique de ce cas, examiné par la commission d'experts de 2006 à 2013. Tout au long de cet examen, la commission d'experts a fait état de sa préoccupation quant à l'inactivité du Conseil des salaires minima et, en conséquence, à l'absence de toute revalorisation du taux de salaire minimum depuis 1984. Elle a, à plusieurs reprises, demandé au gouvernement de prendre des mesures pour réactiver le conseil. La commission d'experts n'a pu toutefois qu'exprimer ses regrets de constater l'inaction du gouvernement, à part l'indication que la procédure d'identification des personnes devant être nommées au conseil avait été entreprise, indication apparemment restée elle-même sans lendemain. Cette inaction du gouvernement sur la fixation du salaire minimum est préoccupante. Le gouvernement doit instamment prendre les initiatives nécessaires pour rétablir sans délai et assurer le bon fonctionnement des mécanismes de fixation des salaires minima conformément à la convention. Le gouvernement est encouragé à faire appel à cette fin à l'assistance technique du Bureau. En outre, les partenaires sociaux doivent être pleinement associés aux mesures à prendre pour réactiver le système de fixation des salaires minima.

Le membre travailleur de l'Ouganda a signalé que la dernière révision du salaire minimum en vertu de la loi de 1964 sur les conseils consultatifs des salaires minima et les conseils des salaires était intervenue en 1984 pour l'établir à 6 000 shillings ougandais par mois (environ 2,3 dollars E.-U.). Aucune autre révision n'est intervenue depuis lors. Alors que le gouvernement et les employeurs soutiennent qu'un salaire minimum découragerait les investissements, les pays voisins affichant des taux de salaires minima plus élevés attirent plus d'investisseurs. Le Conseil consultatif des salaires minima a été institué en application de la notice générale n° 176 en 1995. En 1998,

après que les travailleurs aient lancé un appel au gouvernement, une étude a été réalisée et le conseil consultatif a recommandé un taux intersectoriel de 58 000 schillings ougandais (environ 25 dollars E.-U), mais cette recommandation a été rejetée. Depuis, les dispositifs ne sont plus en vigueur. L'absence de méthode de fixation des salaires minima signifie que l'esprit et la lettre de la Constitution nationale et des politiques de développement sont ignorés, que les droits de l'homme sont bafoués et que la situation difficile des femmes s'aggrave. La Constitution nationale ougandaise dispose que tous les Ougandais ont le droit à une vie digne. Le plan de développement national de l'Ouganda relève que le maintien d'un salaire minimum est une mesure essentielle pour augmenter l'accès à un emploi rémunéré, lutter contre les inégalités et stimuler la croissance. Le salaire minimum est aussi une question de droits de l'homme, comme l'affirme l'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Le salaire minimum actuel qui demeure inchangé (6 000 schillings ougandais) constitue une violation claire du droit des travailleurs. De la même manière, l'absence de méthodes de fixation des salaires minima accroît l'exploitation et la discrimination dont les travailleurs sont victimes, plus particulièrement dans l'économie informelle. Selon certaines informations, 50 pour cent des travailleuses sont employées dans les trois secteurs économiques qui rémunèrent le moins: agriculture, travaux domestiques, exploitation des mines et carrières. Les travailleurs ont sollicité auprès du président du parlement, en 2000, une intervention devant le parlement sur cette question. Un projet de loi sur le réajustement du taux du salaire minimum avait été présenté, examiné et, plus tard, adopté, mais il n'a jamais eu force de loi car le Président a refusé de le promulguer. L'Ouganda est l'un des pays les plus pauvres au monde et une grande part de sa population vit en dessous du seuil de pauvreté de 1,2 dollar par jour. Les dispositions relatives à la protection sociale se limitent uniquement à quelques sections de l'emploi formel. Par conséquent, pour la plupart des gens, le travail constitue le principal atout et la principale source de revenus. L'absence de pratiques visant à définir des salaires minima expose les travailleurs à l'exploitation. Un salaire minimum protégerait les travailleurs les plus vulnérables.

La membre employeuse de l'Ouganda a dit apprécier les remarques du gouvernement et du membre travailleur de l'Ouganda. Depuis l'échec de sa tentative de révision du salaire minimum en 1995, le gouvernement a cherché à reconstituer le Conseil des salaires minima et il a demandé aux partenaires sociaux de procéder à des nominations à cette fin, mais le conseil n'a malheureusement pas été rétabli. L'Ouganda a été confronté à des épreuves économiques, notamment lors de l'arrivée au pouvoir du gouvernement intérimaire, mais la plupart de ces épreuves ont été surmontées et le pays a depuis lors renoué avec la croissance. Il faut espérer que le gouvernement tiendra les engagements pris devant la présente commission de renouveler ses efforts et qu'il sera en mesure de faire état de résultats positifs.

La membre travailleuse du Kenya a comparé la situation de l'Ouganda à celle du Kenya, où les salaires minima bénéficient aux travailleurs de l'économie formelle comme de l'économie informelle. En Ouganda, 24,5 pour cent de la population vit en dessous du seuil de pauvreté national, 56 pour cent des actifs travaillent dans l'économie informelle et la part des travailleurs pauvres est estimée à 36 pour cent de la population active. Les coupeurs de canne, par exemple, gagnent 120 000 shillings (soit environ 46,9 dollars E.-U) par mois, tandis que d'autres travailleurs gagnent moins. Certains doivent faire des heures supplémentaires ou prendre une activité additionnelle au détriment de leur santé et de leur vie de famille. Et ce alors que les plantations dégagent un profit

annuel de plus de 100 millions de dollars et disposent d'un capital de 375 millions de dollars. Les revenus des coupeurs de canne comme ceux d'autres travailleurs tels que les travailleurs domestiques, les vendeurs de nourriture, les ouvriers de chantier ou les journalistes de radio n'atteignent généralement pas les 3 dollars par jour, ce qui ne permet pas de vivre. Les familles sont déstructurées par la mobilisation des enfants en soutien aux revenus du foyer et il est clair que l'absence de salaire minimum aggrave l'incidence du travail des enfants, y compris dans ses pires formes. La demande de la commission d'experts que le gouvernement prenne sans délai des mesures pour établir la méthode appropriée de fixation des salaires minima doit être satisfaite.

Le membre travailleur du Congo s'est dit choqué d'apprendre le niveau du salaire minimum en Ouganda. A cet égard, la commission d'experts a rappelé plusieurs fois que, pour jouer son rôle de politique sociale, le salaire minimum ne doit pas tomber en deçà d'un niveau socialement acceptable et conserver son pouvoir d'achat par référence à un panier de biens de consommation essentiels. Or le coût de la vie a considérablement augmenté en Ouganda, qui reste l'un des pays les plus pauvres au monde, sans que le gouvernement ne prenne aucune mesure au cours des trente dernières années pour remédier à cette injustice. Le gouvernement doit assurer sans plus attendre la réactivation et le fonctionnement normal du Conseil des salaires minima.

Le membre travailleur du Brésil a fait observer que, comme l'indique le rapport de la commission d'experts, il n'y a pas eu de réajustement effectif du salaire minimum depuis 1984. Dans ses rapports, le gouvernement indique que le processus de désignation des partenaires sociaux vient d'être engagé et qu'un document dont on ne connaît pas l'objet sera communiqué aux organes compétents. Alors qu'il n'y a pas eu de réajustement depuis trente ans, il semblerait que les partenaires sociaux n'aient pas encore été désignés. Le rapport du gouvernement montre clairement qu'il n'a aucune intention de respecter la convention. Le salaire minimum est un outil fondamental pour combattre la pauvreté, distribuer les revenus et créer de l'emploi et, par conséquent, favoriser l'économie, en particulier dans les pays du Sud. Les politiques effectives de revalorisation du salaire minimum appliquées dans certains pays ont prouvé que le salaire minimum est efficace non seulement en tant que moteur du développement économique, mais également comme instrument de création d'emplois décents. Il est préoccupant de voir la manière dont le gouvernement traite cette question. La commission devrait prier instamment le gouvernement de prêter l'attention nécessaire à cette question, de poursuivre d'urgence le processus de consultation et de prendre des mesures efficaces pour fixer un salaire minimum national adapté aux besoins du peuple ougandais.

Le membre travailleur du Nigéria a rappelé qu'en Ouganda, depuis l'adoption de l'ordonnance sur le salaire minimum de 1950, toutes les tentatives de réglementation des salaires avaient échoué. Les dernières initiatives en ce sens datent de presque trente ans, en 1984. Le gouvernement persiste à ignorer l'esprit et la lettre de la convention en privant les travailleurs de la protection d'un système de fixation des salaires minima. La situation économique montre pourtant combien il serait urgent de protéger de nouvelles privations ceux qui travaillent et vivent dans la pauvreté. Selon les statistiques du PIB, des prix à la consommation et des prix de la nourriture, l'économie se porte bien, mais de nombreux travailleurs ne sont pourtant pas en mesure d'acheter de la nourriture pour eux-mêmes ou leur famille. Une étude du BIT de 2013 a montré qu'en 2005 un peu plus de 50 pour cent des salariés étaient pauvres et 30 pour cent en situation d'extrême pauvreté. Cette situation s'est détériorée du fait des crises financière

Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928

République bolivarienne du Venezuela

(ratification: 1944)

et économique. Une enquête du marché du travail de 2009-10 a indiqué que 24,4 pour cent de la population active vivaient sous le seuil de pauvreté, tandis que 21 pour cent entraient dans la catégorie des «travailleurs pauvres» disposant d'un revenu mensuel médian de 50 000 shillings (soit environ 20 dollars E.-U). Le gouvernement a refusé d'accéder aux demandes de la communauté des travailleurs d'établir sans plus attendre les mécanismes nécessaires de fixation des salaires minima. Il a délibérément bloqué en 2012 une tentative des travailleurs d'introduire au parlement une proposition de loi sur le salaire minimum et il a même arrêté des travailleurs qui demandaient la constitution du Conseil des salaires minima. Cette situation ne peut plus durer et la présente commission devrait exiger du gouvernement l'engagement ferme d'établir dans un délai déterminé un système de fixation des salaires minima.

Le représentant gouvernemental a réitéré que le gouvernement prenait des dispositions pour assurer la conformité du mécanisme de fixation des salaires minima avec les exigences de la convention, quoique des problèmes subsistent du fait d'un manque de soutien technique et financier. Ce processus ira de l'avant, avec ou sans l'assistance technique du BIT. L'année dernière, le gouvernement a signé une nouvelle charte tripartite avec ses partenaires et le gouvernement travaille maintenant en coopération avec eux. Ces partenaires ont proposé leurs candidats pour siéger au Conseil des salaires minima et le gouvernement examine actuellement ces candidatures. Contrairement à ce qu'a déclaré le membre travailleur de l'Ouganda, le gouvernement ne pense pas qu'un salaire minimum aurait pour effet de dissuader les investisseurs. Le gouvernement a plutôt fait preuve de prudence en raison des niveaux de chômage. Des efforts ont été déployés pour s'attaquer au problème du chômage en élaborant des politiques et en créant des instruments qui ont permis d'augmenter le nombre d'emplois avec, par exemple, des programmes d'emploi pour les jeunes visant à réduire le chômage des jeunes. De même, il n'est pas exact que des travailleurs aient été arrêtés pour avoir évoqué la question des salaires minima; il n'est pas non plus exact que la population vive sous le seuil de pauvreté du fait de l'absence d'un salaire minimum. Au contraire, la situation s'est améliorée avec la croissance du PIB depuis la fin des années quatre-vingt-dix. Le gouvernement prend l'engagement de mener à bien la mise en place du mécanisme de fixation des salaires minima d'ici le mois de juillet 2015.

Les membres employeurs ont salué l'engagement du gouvernement de rétablir le système de fixation des salaires minima d'ici juillet 2015. Les conclusions de la présente commission devraient prendre acte de cet engagement, tout en soulignant la préoccupation de la commission sur l'inaction du gouvernement jusqu'à ce jour, recommander que les mesures soient prises conformément à la convention et en consultation avec les partenaires sociaux et suggérer le recours à l'assistance technique du Bureau.

Les membres travailleurs ont relevé que le gouvernement proposait d'attendre encore jusqu'à septembre 2015 pour rétablir le mécanisme de fixation des salaires minima. Le gouvernement devrait cesser d'invoquer différents prétextes pour échapper à son obligation de réajuster le salaire minimum. Conformément aux engagements pris devant la présente commission, il doit prendre sans délai des mesures pour que le Conseil des salaires minima puisse s'acquitter de sa mission. Le gouvernement devrait solliciter l'assistance technique du Bureau à cette fin et soumettre pour la session de 2015 de la commission d'experts un rapport sur les progrès accomplis.

RÉPUBLIQUE BOLIVARIENNE DU VENEZUELA

(ratification: 1944)

Un représentant gouvernemental a rappelé que la convention a été ratifiée en 1944 et que l'on a attendu trente-cinq ans pour fixer le salaire minimum pour la première fois; malgré cela, à aucun moment, les gouvernements précédents de cette période n'ont été invités à la Commission de l'application des normes. La loi sur le travail de 1991 a mis en place une commission tripartite ayant pour mandat juridique d'ajuster le salaire minimum chaque année et à laquelle participaient uniquement la Confédération des travailleurs du Venezuela (CTV) et la Fédération des chambres et associations de commerce et de production du Venezuela (FEDECAMARAS). Les employeurs avaient le dernier mot au sein de cette commission, et le salaire minimum n'a été ajusté qu'à quatre reprises. Le dernier ajustement en date s'est produit en 1997, en échange de l'élimination du système de calcul des prestations sociales et de l'indemnisation des licenciements abusifs. Pour cette raison, en 1998, une augmentation du salaire minimum a été décidée en dehors du cadre de la commission, puisque celle-ci ne prenait aucune décision. Au cours du processus de rédaction de la nouvelle Constitution, entamé en 1999, 17 346 assemblées ont été organisées, rassemblant plus de 5 millions de travailleurs. Dans plus de 90 pour cent des assemblées, les participants ont demandé la création de l'obligation d'ajustement annuel du salaire minimum et l'élimination de la commission tripartite. La Constitution établit l'obligation de garantir aux travailleurs un salaire minimum vital qui doit être révisé et ajusté chaque année. Il a été possible dans un délai de cinq ans d'harmoniser le salaire minimum au niveau national, éliminant les différences par région ou par activité et l'appliquant à l'économie informelle, résultats qui figurent dans l'Etude générale sur les systèmes de salaires minima. Certaines conventions collectives incluent des dispositions relatives à l'ajustement de la grille salariale convenue une fois le salaire minimum ajusté. Durant les quinze années d'application de l'obligation constitutionnelle précitée, 26 ajustements ont été réalisés, avec une croissance moyenne du salaire minimum de 26,4 pour cent d'une année sur l'autre, soit 3,5 points de pourcentage au-dessus de l'inflation pour la même période; par ailleurs, le taux de chômage est tombé de 15,2 à 7,2 pour cent, et le PIB a maintenu une croissance constante. Le système de fixation des salaires minima en vigueur dépassant les conditions que prévoit la convention n° 26, il est curieux qu'aujourd'hui, alors qu'un système effectif et efficace est appliqué, le gouvernement soit convoqué devant cette Commission de l'application des normes. Il a réfuté vigoureusement l'observation réitérée selon laquelle la République bolivarienne du Venezuela se caractérise par une absence de dialogue social en matière de fixation du salaire minimum. Les critères pris en considération à cet effet sont d'ordre technique et non politique, tel que le coût du panier ménager de base; il y a en outre une relation intrinsèque entre le salaire minimum vital et le montant des pensions, dont l'ajustement bénéficie à plus de 2,5 millions de personnes.

L'orateur a informé la commission que la centrale syndicale la plus représentative, actuellement la Centrale bolivarienne socialiste des travailleurs, était consultée chaque 1^{er} mai, ainsi que les fédérations syndicales des principaux secteurs économiques. La consultation est transmise par écrit aux autres centrales syndicales, en dépit de leur faible représentativité, afin qu'elles s'expriment. En ce qui concerne les organisations d'employeurs, sont consultées la Fédération des chambres et associations des artisans et des micros, petites et moyennes entreprises et industries du Venezuela

(FEDEINDUSTRIA), organisation qui regroupe le secteur le plus concerné par la fixation du salaire minimum, et la Confédération des agriculteurs et des éleveurs du Venezuela (CONFAGAN). La même communication est également systématiquement transmise à la FEDECAMARAS afin que cette organisation puisse s'exprimer. La consultation concernant le salaire minimum s'est toujours effectuée dans un climat d'égalité, et cela peut être prouvé. Les commentaires de la commission d'experts ne visent pas un problème de non-application, mais constituent plutôt une demande d'informations sur les méthodes de consultation. La Commission de l'application des normes ne devrait pas être politisée. Il a fait observer que, dans le passé, c'est la FEDECAMARAS qui était absente du dialogue, montrant peu d'intérêt pour le salaire minimum. Lorsque, dans le cadre de la réforme de la loi organique du travail, ont été révisées à l'Assemblée nationale les méthodes de consultation pour la fixation du salaire minimum, la FEDECAMARAS non seulement n'a pas participé, mais a encouragé une grève nationale et un sabotage pétrolier pour exiger la démission du Président Chávez. Ce n'est que maintenant que la direction actuelle de la FEDECAMARAS se montre intéressée et demande que la consultation sur le salaire minimum ait lieu plus tôt. Des tables rondes permanentes ont lieu avec des dizaines de chambres d'employeurs, où sont inclus des représentants de la FEDECAMARAS, et cette organisation doit décider si l'on poursuit le dialogue ou si elle préfère continuer à favoriser un scénario aussi hasardeux.

Les membres employeurs ont rappelé que la liste des cas approuvée par la Commission de l'application des normes avait d'abord été négociée paritairement pour être ensuite approuvée par les mandants tripartites de l'OIT. Ils ajoutent que c'est sur cette base qu'ils se sont prononcés sur le non-respect de la convention n° 26 par la République bolivarienne du Venezuela en raison de l'absence de consultations tripartites pour la détermination du salaire minimum. Ils notent que, depuis 2008, cinq observations de la commission d'experts portent sur l'application de cette convention par la République bolivarienne du Venezuela. Une nouvelle loi sur le travail, promulguée en mai 2012, a supprimé la commission tripartite composée du gouvernement, des employeurs et des travailleurs pour la remplacer par une «large consultation des organisations sociales et institutions du domaine socio-économique». Cette réforme confère un pouvoir discrétionnaire encore plus étendu au gouvernement pour choisir ceux qu'il consulte, dans la mesure où elle ne prévoit pas la participation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs à cette large consultation. Pendant l'année 2014, le salaire minimum a été augmenté à deux reprises, le 6 janvier et le 29 avril, sans que l'organisation d'employeurs la plus représentative du pays, qui regroupe près de 300 chambres représentant les 14 principaux secteurs de l'économie, ne soit dûment consultée ou sans qu'elle ne soit consultée de manière effective. Ils évoquent l'appel lancé par la commission d'experts dans son rapport de 2014 en faveur d'une consultation réelle et effective des organisations d'employeurs et de travailleurs, sur la base d'une participation paritaire et sur un pied d'égalité. Ils rappellent que la Commission de l'application des normes a déjà évoqué l'importance capitale qu'elle accorde à des consultations réelles et de bonne foi des interlocuteurs sociaux en vue de la fixation du salaire minimum et qu'elle a précisé que le terme «consultation» n'a pas la même connotation que la simple communication d'informations et est différente de la codétermination.

Les membres employeurs rappellent aussi que la question de la détermination des hausses du salaire minimum

sans la consultation requise a été examinée dans le rapport de la mission de haut niveau qui s'est rendue dans le pays en janvier 2014, rapport qui a ensuite été approuvé par le Conseil d'administration à l'occasion de sa 320^e session (mars 2014) lorsqu'il a aussi recommandé une reprise du dialogue avec la participation des organes tripartites, ce qui est parfaitement compatible avec la large consultation consacrée dans la législation vénézuélienne. En dépit de ce qui précède, dans le cadre de la hausse du salaire minimum d'avril 2014, le gouvernement a adressé à la FEDECAMARAS une communication l'invitant à se prononcer dans un délai de quinze jours civils, laquelle a été reçue le 21 avril 2014 à la fin de la semaine sainte, ce qui ne lui laissait que six jours ouvrables avant l'échéance. Malgré ce délai très réduit, la FEDECAMARAS a répondu à la communication le dernier jour précédant l'échéance. Le même jour, le 21 avril 2014, alors que le délai n'était pas écoulé, le gouvernement a annoncé une hausse du salaire minimum de 30 pour cent qui a été publiée au Journal officiel du même jour. Estimant que l'application non seulement de la convention n° 26, mais aussi de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, nécessite impérieusement des consultations tripartites réelles et effectives des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs, ils proposent en conséquence à la commission d'enjoindre au gouvernement de mettre effectivement en place la consultation tripartite prévue par la convention n° 26, et de prendre les mesures nécessaires pour garantir le respect intégral de l'obligation de consulter sur un pied d'égalité les organisations d'employeurs et de travailleurs pendant la procédure de prise de décisions relatives aux salaires minima.

Les membres travailleurs sont d'avis que la participation de tous les partenaires sociaux sous forme de consultation est un élément important dans la question de la fixation des salaires minima, leur évolution et le contrôle de leur application. La discussion sur la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, dans le cadre de l'étude d'ensemble, a démontré que la participation des partenaires sociaux est aussi une question importante dans le cadre de cette convention. Les membres travailleurs rappellent donc au gouvernement que la consultation ou l'offre de participation aux partenaires sociaux ne peuvent se confondre avec une simple information ni avec la négociation. La notion de vraies consultations n'implique pas non plus la conclusion d'un accord. Le gouvernement n'a pas ratifié la convention n° 131 mais, depuis l'année 2000, le mécanisme de fixation du salaire minimum est garanti par la Constitution. Le gouvernement, selon les explications qu'il donne, entend par le biais du mécanisme qu'il a mis en place résoudre un des points rappelés par le groupe des travailleurs dans son discours relatif à l'étude d'ensemble en faisant référence à la Déclaration de Philadelphie. Il s'agit du fait que le salaire minimum n'est pas un prix d'équilibre de l'offre et de la demande de travail, c'est le niveau de revenu qui permet de vivre dignement dans un pays spécifique. Ils indiquent que, vu la conformité des règles de fixation du salaire minimum en République bolivarienne du Venezuela avec les principes les plus importants des normes internationales de l'OIT, il apparaît au groupe des travailleurs que le gouvernement devrait veiller à ce que les discussions sur le salaire, son taux et ses adaptations fassent l'objet d'une consultation vaste et sur un pied d'égalité pour tous les partenaires sociaux, sans exclusion aucune. En effet, ce point spécifique en lien avec la question du salaire minimum a été évoqué lors de la mission tripartite de haut niveau en République bolivarienne du Venezuela, qui a eu lieu à Caracas du 27 au 31 janvier 2014. Il en est ressorti

Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928

République bolivarienne du Venezuela

(ratification: 1944)

que la notion de consultation inclusive devait être comprise en ce sens que, si la FEDECAMARAS doit se voir reconnaître un droit d'être consultée chaque fois que les intérêts de ses membres sont en jeu, il en va de même pour les organisations syndicales et les autres organisations d'employeurs indépendantes existantes. Ils ont déclaré que le gouvernement pourrait aisément mettre en place les conditions permettant l'établissement de procédures de consultations larges et inclusives. Enfin, ils ont rappelé au gouvernement qu'il s'est engagé à trouver une solution pour les 30 cas de violations des droits des travailleurs dénoncés par les syndicats à la mission de haut niveau.

La membre employeuse de la République bolivarienne du Venezuela a rappelé que la loi adoptée en 2012 prévoit une ample consultation socio-économique des organisations sociales et des institutions mais n'inclut pas expressément les organisations les plus représentatives de travailleurs et d'employeurs. Le gouvernement crée un autre mécanisme qui ne respecte pas la convention. L'absence de dialogue social a été soulignée par la mission tripartite de haut niveau qui s'est rendue dans le pays en janvier 2014. Malgré cela, le gouvernement a de nouveau adressé tardivement les lettres de consultation, sans véritablement donner la possibilité aux organisations de donner leur avis. Le gouvernement a consulté la Centrale bolivarienne socialiste des travailleurs du Venezuela, la FEDEINDUSTRIA et la CONFAGAN mais n'a pas consulté valablement la FEDECAMARAS: de fait, il a adopté la décision de fixer le nouveau salaire minimum et l'a publié dans le *Bulletin officiel* avant l'échéance prévue pour répondre. La consultation sur les salaires minima se fait de façon discrétionnaire. En quinze ans, jamais la FEDECAMARAS n'a été convoquée pour discuter de la question des salaires minima. La situation économique difficile que le pays traverse actuellement rend encore plus nécessaire une discussion sur le salaire minimum. La FEDECAMARAS a attiré l'attention du gouvernement sur diverses questions mais elle n'a pas été entendue. Le fort taux annuel d'inflation (59 pour cent), la hausse exponentielle du coût du panier de la ménagère (plus de quatre salaires minima) et l'augmentation du taux de pauvreté (27,3 pour cent) montrent que le pouvoir d'achat des Vénézuéliens est durement touché. La FEDECAMARAS a signalé aussi au gouvernement qu'il est nécessaire de prendre des mesures correctives pour mener les politiques économiques et monétaires nécessaires afin que le salaire minimum serve de base à la fixation de rémunérations justes. Il faut un dialogue sincère, profond, effectif et constructif pour rechercher des solutions. Sans politiques gouvernementales appropriées, l'entreprise et l'emploi sont en situation de risque.

Le membre travailleur de la République bolivarienne du Venezuela a rappelé que, depuis 1999, le salaire minimum avait augmenté 26 fois et qu'il y avait un grand élan en faveur de la négociation collective dans les différents secteurs. Le salaire minimum couvre également les travailleurs du secteur informel et les travailleurs agricoles. L'orateur a exprimé son étonnement devant l'examen du défaut d'application de cette convention par son pays et devant les méthodes de sélection des cas. Depuis l'adoption de la Constitution en 1999, la consultation et le dialogue social ont un rang constitutionnel. Pour la préparation de la loi organique du travail, des travailleurs et des travailleuses (LOTTT), les travailleurs ont tenu quelque 2 500 réunions. Le salaire minimum tient compte du coût des produits de base, de l'indice des prix à la consommation et de l'inflation. Depuis 1999, il existe un dialogue social et une concertation large dans le pays impliquant l'ensemble des secteurs de la société, et le dialogue tripartite est renforcé. Grâce à la participation des travailleurs,

le salaire social a été complété par, entre autres, la prime mensuelle pour l'alimentation, l'allocation pour l'achat de nourriture, la fourniture de livres et d'ordinateurs pour les étudiants, les logements pour les travailleurs, les loisirs à bas coût et l'accès gratuit aux soins de santé. Il convient de dénoncer les attaques violentes subies par les employés lors desquelles 42 personnes ont trouvé la mort ainsi que l'attaque menée contre les institutions publiques et celles de l'éducation, et la commission doit se prononcer sur ces questions.

Le membre gouvernemental du Costa Rica, s'exprimant au nom du Groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), a pris note des informations fournies par le gouvernement concernant l'évolution du salaire minimum dans le pays et des mesures prises à cet égard conformément à la Constitution du pays. Il a également pris note des dispositions de la législation du travail ayant trait à l'obligation pour l'exécutif de réviser et d'ajuster chaque année le salaire minimum national au terme de larges consultations permettant de prendre connaissance des positions des différentes organisations sociales et institutions socio-économiques. Par ailleurs, l'étude d'ensemble de 2014 de la commission d'experts souligne les progrès accomplis par le pays concernant cette question. Le GRULAC veut croire que la République bolivarienne du Venezuela continuera à se conformer aux dispositions de la convention relatives à la liberté de déterminer les méthodes de fixation des salaires minima et les modalités d'application.

Le membre employeur de la Colombie, s'exprimant notamment en tant que membre du Comité de la liberté syndicale, a déclaré que les employeurs sont préoccupés par le fait que le gouvernement méconnaît le dialogue social, qui est le moteur du système tripartite. Le dialogue social doit être encouragé par les travailleurs, les employeurs et les gouvernements. La République bolivarienne du Venezuela est membre de l'OIT et, comme tel, il doit respecter ses obligations. La LOTTT modifie le mécanisme de consultations et exclut la FEDECAMARAS du dialogue social alors qu'elle est l'organisation d'employeurs la plus représentative. La mission tripartite de haut niveau qui a eu lieu en janvier 2014 reconnaît que la FEDECAMARAS est l'organisation la plus représentative. Toutefois, cette organisation ne peut pas participer au Conseil consultatif du travail. Cette question est également examinée par le Comité de la liberté syndicale dans le cas n° 2254. Le Comité de la liberté syndicale, dans son *Recueil de décisions et de principes*, a souligné que le processus de consultation sur la législation et la fixation des salaires minima contribue à ce que les lois, programmes et mesures que les pouvoirs publics doivent adopter ou appliquer aient des bases plus solides et soient mieux respectés et appliqués.

Le membre travailleur du Brésil a rappelé l'expérience de son pays en ce qui concerne la fixation des salaires minima. Suite aux efforts du mouvement syndical et aux pressions sociales en faveur de la revalorisation du salaire minimum, une politique publique a été élaborée après 2000 en vue d'augmenter régulièrement et progressivement le salaire minimum. Cette politique a contribué à accroître la consommation nationale et a aidé le pays à sortir de la récession. Ce résultat positif n'est pas le seul fait du gouvernement, mais aussi des travaux conjoints des partenaires sociaux. Il renforce, en outre, l'importance de la convention. La responsabilité de créer des méthodes de fixation des salaires minima incombe aux gouvernements. L'article 91 de la Constitution établit la procédure visant à fixer le salaire minimum, conformément à l'article 1 de la convention. Les dispositions de l'article 3 de la convention énoncent, quant à elles, que les Membres ont la liberté de déterminer les méthodes de fixation des

salaires minima en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. Il convient donc toujours de démontrer qu'une telle consultation n'a pas eu lieu. La discussion n'a donné lieu qu'à des affirmations rhétoriques selon lesquelles le gouvernement ne respecte pas la convention étant donné qu'il établit le salaire minimum de manière unilatérale, sans que des faits ne soient présentés pour démontrer cette situation. En l'absence de tels faits, il est difficile pour la commission d'examiner effectivement les violations de la convention, à moins que les membres employeurs n'aient eu l'intention de souligner l'utilité des salaires minima ou de revaloriser à la hausse le salaire minimum par la sélection de ce cas. S'il n'en va pas ainsi, le gouvernement, les employeurs et les travailleurs de la République bolivarienne du Venezuela devraient renforcer le dialogue social afin de trouver une solution à cette impasse.

Le membre gouvernemental de l'Algérie a noté avec intérêt la déclaration du représentant du gouvernement et l'engagement du gouvernement, depuis 2000, à mener de véritables consultations, de bonne foi, avec les partenaires sociaux sur la question de la fixation du salaire minimum. Se référant au paragraphe 202 de l'étude d'ensemble de 2014 sur la fixation des salaires minima de la commission d'experts, l'orateur a rappelé que la consultation prévue par la convention n'est pas une négociation en vue de l'obtention d'un accord, mais plutôt un processus destiné à aider l'autorité compétente à prendre une décision. Sur la base de l'information fournie par le gouvernement, il apparaît clairement que celui-ci respecte la convention, l'objectif qui le guidait étant la volonté de fournir des emplois décents aux travailleurs du pays. Les conclusions de la commission ne devraient donc porter que sur les points qui concernent la convention.

Le membre employeur du Mexique a souligné l'importance de la discussion qui a porté non seulement sur la violation d'une convention, mais également sur le système normatif de l'OIT dans son ensemble. Le gouvernement reconnaît qu'il n'a pas respecté la convention quant à l'obligation de consultation. Cela implique également une violation de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, ratifiée par la République bolivarienne du Venezuela en 1983. La commission ne doit pas se contenter de demander de simples explications sur la manière dont le respect de l'obligation de consulter les organisations de travailleurs et d'employeurs est assuré aux fins de la fixation des salaires minima. Elle doit exiger la pleine exécution de cette obligation. Le système tripartite est en jeu. Dans son observation de 2012, la commission d'experts avait déjà évoqué les insuffisances existantes du gouvernement dans le dialogue social ainsi que le manque de consultations, plus particulièrement en ce qui concerne l'adoption de lois relatives au travail et aux questions sociales. Cela démontre que le gouvernement ne cesse de contrevenir aux dispositions de la convention, en vertu desquelles il doit consulter les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs. Pour conclure, l'orateur a demandé à ce que la gravité de la situation soit reflétée dans les conclusions de la commission.

Selon **le membre travailleur de l'Uruguay**, il ne fait pas de doute que le dialogue social est présent en République bolivarienne du Venezuela. Chaque pays est en droit d'instaurer le système social qui lui convient le mieux. Depuis 1999, le gouvernement a mis à jour 26 fois le salaire minimum en tenant compte de l'indice des prix à la consommation et de l'inflation. La discussion du présent cas va au-delà de la simple application de la convention. En effet, les employeurs qui demandent le respect des normes se rapportant à cette convention sont les mêmes

que ceux qui mettent en cause le système normatif de l'OIT dans son ensemble.

Le membre gouvernemental de l'Etat plurinational de Bolivie a indiqué que son pays rejoint la déclaration faite au nom des pays du GRULAC, et que les mesures prises par le gouvernement en vue d'augmenter le salaire minimum doivent être dûment notées dans la mesure où chaque pays est libre de déterminer de manière autonome les méthodes de fixation des salaires minima. Il convient également de noter les efforts déployés par le gouvernement en faveur du dialogue tripartite en dépit des intérêts divergents des interlocuteurs sociaux.

Le membre employeur du Guatemala a noté que le cas présentait deux aspects: l'absence de conformité juridique et les problèmes d'application dans la pratique. L'absence de conformité juridique est apparue de manière évidente au moment de la promulgation d'une nouvelle loi en 2012, dont la rédaction se réfère aux organisations sociales et aux institutions socio-économiques, et non aux organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, formulation acceptée par l'OIT dans le cadre des consultations réalisées entre le gouvernement et les acteurs sociaux. Cette formulation confirme l'absence de volonté de dialogue du gouvernement, qui n'a pas recueilli l'avis de l'organisation d'employeurs vénézuéliens la plus représentative (la FEDECAMARAS), consultée de manière purement formelle après que la décision de réévaluation du montant du salaire minimum ait été prise. Les employeurs souhaitent que la mise en œuvre effective du dialogue social en République bolivarienne du Venezuela constitue un des piliers de la démocratie. Les organes de contrôle de l'OIT ont donc l'obligation de veiller à ce que les principes fondamentaux de l'OIT, en particulier le dialogue social tel que garanti par la convention n° 144, soient efficacement respectés dans le pays.

Le membre travailleur de Cuba a indiqué que la discussion lui avait permis de se faire une vision de la réalité à laquelle sont confrontés les travailleurs vénézuéliens. Dans un contexte de crise et de conséquences néfastes sur les travailleurs, il serait curieux de critiquer un gouvernement prenant des mesures de protection, conformes à la convention, en réponse aux revendications des travailleurs. Rares sont les occasions de constater autant de mesures en faveur des travailleurs. Le regroupement des différents salaires minima existant et l'extension du niveau du salaire minimum aux pensions minimales a permis une meilleure égalité parmi les travailleurs et bénéficié à environ 2,5 millions de retraités. La révision périodique du salaire minimum depuis 2000 a été guidée par l'objectif de justice sociale, ce qui a permis de passer de 65 pour cent de travailleurs ne bénéficiant pas du salaire minimum à une couverture totale en 2014. En outre, le large processus de dialogue social tripartite démontre la volonté du gouvernement de parvenir à des solutions et de renforcer la cohésion sociale et l'état de droit, conformément aux normes internationales du travail. Afin de ne pas porter préjudice au système de contrôle, la sélection des cas devrait éviter de porter préjudice à la commission en la saisissant de cas politiques.

Le membre gouvernemental de la République islamique d'Iran a tenu à remercier le gouvernement pour les informations fournies dans lesquelles ce dernier précise la manière dont il entend respecter pleinement l'obligation de consulter sur un pied d'égalité les organisations de travailleurs et d'employeurs en matière de fixation du salaire minimum. Depuis 2000, le salaire minimum est révisé et fixé tous les ans, sur la base des recommandations formulées par les organisations sociales et économiques, ainsi que par les organisations de travailleurs et d'employeurs, dans le respect des autres droits des travailleurs. Cette révision traduit la volonté d'engager avec les partenaires

Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928

République bolivarienne du Venezuela

(ratification: 1944)

sociaux des consultations constructives sur la fixation du salaire minimum. Il est encourageant de constater que le gouvernement intensifie les consultations avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, après quoi il fixera un salaire minimum correspondant aux besoins fondamentaux des travailleurs. Le gouvernement est encouragé à poursuivre ses efforts en vue de l'intensification de telles consultations.

Le membre gouvernemental du Nicaragua a regretté que la FEDECAMARAS ne veuille pas accepter les changements sociaux, économiques et politiques intervenus dans le pays. Les employeurs n'ont aucun argument à opposer aux efforts que fait le gouvernement pour redistribuer la richesse. Le gouvernement a augmenté les salaires minima pour lutter contre la situation de retard dans l'évolution des salaires. Ces mêmes employeurs qui réclament le respect de la convention considèrent les travailleurs comme des «collaborateurs» pour ne pas les payer, pour s'exonérer des prestations sociales en recourant à l'externalisation et menacent d'imposer de nouvelles règles d'interprétation des normes internationales du travail. Les statistiques, les politiques engagées par le gouvernement et l'approfondissement du dialogue social démontrent que le gouvernement respecte la convention.

La membre gouvernementale de Cuba a indiqué que les informations fournies par le gouvernement témoignent de l'attention constante qu'il porte à garantir la protection sociale des travailleurs et de leurs familles et qu'une attention particulière était accordée à la politique de fixation des salaires minima. Depuis plus de quatorze ans, le gouvernement procède à l'augmentation durable du salaire minimum, ce qui profite aux travailleurs et garantit des niveaux de rémunération décents, suffisants pour couvrir leurs besoins fondamentaux. L'étude d'ensemble reflète les progrès réalisés par différents pays d'Amérique latine en matière de fixation des salaires minima. La République bolivarienne du Venezuela a été plusieurs fois citée comme exemple positif dans des domaines tels que la protection et l'harmonisation des salaires minima des travailleurs migrants et domestiques, des apprentis et des personnes handicapées; les politiques de révision périodique des salaires minima; et le régime de sanctions applicable aux cas de manquement. Nombre de pays en développement n'ont pas encore atteint le niveau de protection du salaire minimum en République bolivarienne du Venezuela. En conclusion, l'oratrice a indiqué qu'elle soutenait la déclaration formulée par le GRULAC.

Le membre gouvernemental de la Fédération de Russie a observé que les questions posées au gouvernement sont simples – comment se déroulent les consultations avec les organisations de travailleurs et d'employeurs et comment ces derniers participent-ils à parts égales dans la détermination du salaire minimum? Le gouvernement a fourni des informations détaillées sur la manière dont il remplit ses obligations au titre de la convention. Il convient dès lors de ne pas saisir l'occasion de la discussion afin de porter des accusations supplémentaires sans rapport avec le cas examiné et de ne pas traiter de points de détail concernant les procédures existant dans le pays et les délais dans lesquels doivent avoir lieu les consultations; le gouvernement étant en mesure de régler seul ces questions.

Une observatrice, s'exprimant au nom de la Fédération syndicale mondiale (FSM), a souligné l'importance du salaire minimum dans la redistribution de la richesse, l'augmentation de la consommation, la promotion du développement et l'atténuation des crises. La République bolivarienne du Venezuela est un chef de file en Amérique latine pour ses conquêtes sociales, économiques et démocratiques. Les employeurs cherchent à saboter le processus révolutionnaire vénézuélien par des attentats et des actes violents qui ont fait 42 morts et 800 blessés. Le

dialogue social existe dans le pays, et le gouvernement a le soutien de la plupart des gouvernements et des centrales de travailleurs de l'Amérique latine. En conclusion, l'oratrice a mis l'accent sur l'action menée par la Centrale socialiste bolivarienne.

Le membre gouvernemental du Myanmar a salué les efforts du gouvernement visant à résoudre le problème et, plus particulièrement, le fait que des consultations annuelles étaient organisées avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, conformément à la convention. Il félicite également le gouvernement pour les mesures prises afin d'offrir aux travailleurs un salaire minimum suffisant, qui leur permette de vivre dignement et de subvenir à leurs besoins sociaux, intellectuels et matériels, ainsi qu'à ceux de leurs familles. Les efforts consentis par le gouvernement devraient être reconnus par la Commission de la Conférence. En conclusion, il indique que ce cas n'aurait pas dû lui être soumis et il espère qu'il sera résolu au plus vite.

Le membre gouvernemental du Nicaragua a indiqué souscrire intégralement à la déclaration du GRULAC à propos de ce cas. Il fait part de la préoccupation de son gouvernement qui considère que la République bolivarienne du Venezuela est une nouvelle fois mise en cause devant la Commission de l'application des normes de manière injustifiée et pour des motifs politiques. Il souligne la coopération, le dialogue et le souci du compromis dont le gouvernement vénézuélien fait preuve au sein de l'OIT et les efforts qu'il déploie afin de revoir et fixer le salaire minimum, suivant en cela les recommandations des organismes sociaux et économiques et des organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs sans pour autant que cela affecte leurs droits. Il réitère le soutien de son gouvernement au gouvernement vénézuélien, demandant que la Commission de l'application des normes ne poursuive pas la vieille pratique consistant à politiser ses débats en mettant en cause des pays qui ont démontré qu'ils agissent dans l'intérêt des droits de leurs citoyens.

Un observateur de la Confédération syndicale internationale, représentant les organisations de travailleurs regroupées au sein de l'Unité d'action des syndicats et des organisations professionnelles du Venezuela, a regretté que le gouvernement vénézuélien ne respecte pas les dispositions des articles 1 et 3 de la convention, lesquelles mettent l'accent sur la consultation des partenaires sociaux. Le mot salaire recouvre la rémunération totale brute, y compris les primes, les congés et les congés de maladie. La consultation doit être large et participative. Actuellement, le salaire ne répond pas à ces critères et a été imposé unilatéralement. Le salaire minimum doit couvrir le panier de produits de consommation de base tel que prévu à l'article 91 de la Constitution. Aucun dialogue social n'a cours malgré les conclusions du rapport de la mission tripartite de haut niveau conduite en janvier 2014. Il s'est dit disposé à débattre d'un salaire minimum vital et mobile qui couvre l'alimentation, le logement, le transport, la santé et les loisirs. En janvier 2014, l'inflation s'est élevée à 59,24 pour cent, et on estime que, pour 2014, elle sera de 73 pour cent. Il faut renforcer l'appareil productif en comptant sur la participation pleine et entière des travailleurs et de leurs organisations à la prise de décisions relatives au salaire minimum, sur un pied d'égalité avec les employeurs et le gouvernement.

Le membre gouvernemental de l'Ouzbékistan a estimé que le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela remplit ses obligations au titre de la convention puisqu'il existe un mécanisme de fixation du salaire minimum, que le salaire minimum est en train d'être fixé en consultation avec les travailleurs et les employeurs et que les intérêts des travailleurs sont protégés. Le système existant a permis au gouvernement, après consultation, de

fixer un salaire minimum, en dépit des désaccords inévitables concernant certaines questions, comme l'inflation. Le gouvernement de l'Ouzbékistan souhaite que les travaux concernant ce cas soient conclus avec succès.

Le membre gouvernemental de la Chine s'est félicité des efforts du gouvernement vénézuélien pour mettre en place un système de consultation des partenaires sociaux sur les salaires minima, et cela depuis l'année 2000. Le gouvernement de la Chine espère un renforcement de la coopération du gouvernement avec le BIT pour consolider ce système.

Le membre gouvernemental de l'Equateur a indiqué souscrire à la déclaration du GRULAC et apprécié les éclaircissements fournis par le gouvernement vénézuélien et les mesures prises. A l'instar du GRULAC, le gouvernement de l'Equateur reste convaincu que la République bolivarienne du Venezuela continuera de respecter la convention n° 26 et en particulier son article 3, qui dispose que les représentants des employeurs et travailleurs intéressés devront être consultés et que la République bolivarienne du Venezuela continuera de prendre en compte les avis des partenaires sociaux. L'orateur souligne et salue l'engagement du gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela de garantir à tous les travailleurs un salaire minimum suffisant pour qu'ils puissent subvenir, pour eux et leurs familles, aux besoins élémentaires de santé, de travail, de logement et d'éducation afin de vivre dignement.

La membre gouvernementale de l'Argentine a salué l'importance accordée à une convention qui revêt une grande importance sociale et a mentionné les interventions faites par les représentants des partenaires sociaux. Elle a souligné que, si la convention n° 26 prévoit des consultations, elle n'énonce pas les méthodes à appliquer, ce qui laisse toute latitude aux législations nationales de prévoir leurs méthodes, dès lors que l'on a recueilli l'avis des travailleurs et des employeurs (article 3). Il est important de souligner que la fixation du salaire minimum a été intégrée dans la Constitution de la République bolivarienne du Venezuela et que, même en temps de crise, le salaire minimum a continué d'augmenter pour accompagner les besoins des travailleurs, ce qui n'a pas été le cas dans d'autres pays où le salaire minimum a été suspendu en raison de problèmes économiques. Compte tenu des interventions des partenaires sociaux, il convient d'en conclure que le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela a effectivement facilité les mécanismes de consultation que prescrit la convention. La question porte essentiellement sur le délai accordé à une représentation d'employeurs, laquelle a pu malgré tout formuler ses commentaires et indiquer qu'elle approuvait l'augmentation accordée, selon les termes formulés par les autorités de la FEDECAMARAS dans les médias. Le gouvernement de l'Argentine espère que, avec un dialogue social plus approfondi, le salaire minimum vital sera pleinement garanti car il est important pour les travailleurs de tous les pays et c'est aussi l'objectif de la convention n° 26.

Le représentant gouvernemental a indiqué qu'il se limiterait à l'application de la convention n° 26. Celle-ci ne posant pas de problème, certains introduisent d'autres thèmes. La convention garantit une liberté totale en matière de fixation de salaire minimum, lequel est garanti dans son pays. Plus de 52 pour cent des membres d'une centrale de travailleurs sont consultés et, si l'on inclut le reste des travailleurs consultés, on atteint le pourcentage de plus de 80 pour cent des travailleurs consultés. Etant donné l'origine de son gouvernement, il lui est plus facile de parler avec les travailleurs, mais le dialogue reprend avec les employeurs. Ce qui n'est pas facile après les tentatives de coup d'Etat. Quoi qu'il en soit, le président des

employeurs s'est rendu cette année au Bureau du gouvernement et au ministère du Travail, ce qui n'était pas arrivé depuis la tentative de coup d'Etat. Quant au salaire minimum, il a précisé tout d'abord qu'il y a eu une augmentation de 10 pour cent pour tenir compte de l'inflation et que, en ce qui concerne celle de 30 pour cent octroyée par la suite, la FEDECAMARAS a déclaré, le jour même où elle a été accordée, qu'elle était modérée et responsable et, le lendemain, que les consultations ont eu lieu suffisamment à l'avance. Il y a donc une différence entre ce que dit la FEDECAMARAS en République bolivarienne du Venezuela et ce que déclare la représentation des employeurs devant la Commission d'application des normes. Si les employeurs veulent augmenter davantage le salaire minimum, la question peut être envisagée. Cela fait quinze ans que tous les 1^{er} mai le salaire minimum est augmenté dans le pays. De ce fait, il ne faut pas attendre le mois d'avril pour se mettre au travail, mais bien avant, vu l'échéance du 1^{er} mai. La commission tripartite a cessé ses fonctions en 1998 et la Constitution de 1999 impose le système du salaire minimum. L'orateur s'est interrogé sur l'objectif de la FEDECAMARAS. S'agit-il de mettre en question l'efficacité du salaire minimum en République bolivarienne du Venezuela? La convention prévoit que le salaire minimum doit constituer une rémunération décente et le moins discriminatoire possible, et son gouvernement se conforme à ces prescriptions. Il a mentionné les articles 1 à 3 de la convention n° 26 soulignant notamment que, selon l'article 3, tout Membre qui ratifie la convention a la liberté de déterminer les méthodes de fixation des salaires minima ainsi que les modalités de leur application, et le même article dispose que devront être consultés les représentants des employeurs et des travailleurs intéressés; insistant sur le terme «intéressés» et sur le fait qu'il faut avoir un intérêt dans la fixation du salaire minimum. Il a lu un communiqué de presse qui porte sur l'augmentation du salaire minimum le 1^{er} mai 2014 intitulé «FEDECAMARAS considère que l'augmentation du salaire minimum est raisonnable», et mentionne que le président de la FEDECAMARAS a indiqué que, «cette année, ils avaient été consultés suffisamment à l'avance et qu'ils avaient envoyé une communication au ministère du Travail». Le gouvernement travaille avec la FEDECAMARAS et cette collaboration se déroule sans problème. Il se réunit toutes les semaines avec la majorité des chambres d'employeurs, et l'orateur a indiqué que, la semaine précédant sa venue à Genève, il a rencontré plusieurs chambres représentées par la FEDECAMARAS et le thème du salaire minimum n'a même pas été mentionné. Autrement dit, les employeurs disent une chose devant la Commission de la Conférence et en disent une autre en République bolivarienne du Venezuela. En conclusion, le gouvernement s'est déclaré prêt à consacrer plus de temps aux employeurs et à les écouter comme il le fait avec tout le monde. La convention est pleinement respectée et il est espéré que les conclusions en tiendront compte.

Les membres employeurs ont regretté le style peu officiel de certaines déclarations et remercié le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela pour les informations qu'il a fournies. Ils réitérent que la liste restreinte des cas individuels se négocie entre les membres employeurs et travailleurs, à la suite de quoi la Commission d'application des normes l'adopte de façon tripartite. La convention n° 26 est une convention technique que la République bolivarienne du Venezuela a ratifiée en 1944. Or, depuis 2008, la présente observation est la cinquième observation adressée à son sujet. Selon eux, il est toujours aussi évident que la République bolivarienne du Venezuela n'a pas respecté pleinement la convention et n'a pas procédé à des consultations réelles et effectives, qui soient le reflet de la bonne foi plutôt que de se résumer à de

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

Arabie saoudite (ratification: 1978)

simples informations. Les partenaires sociaux devraient avoir plus de possibilité d'exprimer leurs opinions, celles-ci devant être examinées avec soin, même si la prise de décisions finale revient au gouvernement. Le gouvernement n'a pas respecté l'article 2 de la convention selon lequel le gouvernement a la liberté de décider à quelles industries ou parties d'industries seront appliqués les salaires minimaux et quelles méthodes de fixation des salaires minima seront utilisées, décision qui doit toutefois avoir lieu après consultation des partenaires sociaux, ce qui n'a pas été le cas. L'article 3 prévoit la liberté de déterminer les méthodes de fixation des salaires minima mais, là encore, les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées doivent être consultées. Conformément à l'article 5, les gouvernements doivent communiquer chaque année au Bureau la liste des industries ou parties d'industries dans lesquelles ont été appliquées des méthodes de fixation des salaires minima, en faisant connaître les modalités d'application de ces méthodes ainsi que leurs résultats. Pour conclure, les membres employeurs demandent au gouvernement de se conformer aux dispositions prescrites à l'article 5 et de communiquer au Bureau les informations énoncées dans cet article. Les membres employeurs ont rappelé le 368^e rapport du Comité de la liberté syndicale de juin 2013, et plus particulièrement ses conclusions dans le cas n° 2254 (paragr. 985 g), dans lequel celui-ci a indiqué qu'il souhaitait le dialogue social et a demandé à ce que la commission tripartite prévue par la loi organique du travail de la République bolivarienne du Venezuela soit convoquée. Cette conclusion est parfaitement applicable dans ce cas. Les membres employeurs font également référence au paragraphe 52 du rapport de la mission tripartite de haut niveau, qui a eu lieu en janvier 2014, et qui appelle, entre autres, au respect de la liberté syndicale, à des efforts visant à trouver des solutions mutuellement convenues, ainsi qu'au dialogue inclusif. Compte tenu de ce qui précède, les membres employeurs demandent à ce qu'il soit instamment recommandé au gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela d'appliquer pleinement la convention n° 26, plus particulièrement en ce qui concerne les organisations de travailleurs et d'employeurs et la consultation qui doit être réelle et effective; et à ce que le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela soit prié de mettre en œuvre les dispositions de l'article 5 de la convention en fournissant des rapports annuels au Bureau sur les méthodes appliquées et le processus de consultation. Pour assurer le suivi le plus abouti de ces aspects, les membres employeurs prient instamment les parties de continuer à solliciter une assistance technique concernant spécifiquement la convention et le processus de consultation.

Les membres travailleurs ont remercié le gouvernement ainsi que les autres intervenants pour les informations importantes fournies. Le rapport de la mission tripartite de haut niveau qui s'est rendue en République bolivarienne du Venezuela, présenté au Conseil d'administration en mars 2014, comporte une série de conclusions qui constituent des lignes directrices pour résoudre les problèmes posés dans ce cas. L'objectif doit donc être de les mettre en œuvre. Le dialogue social comprend la consultation des organisations représentatives, la négociation et, selon les pays concernés, la mise en place d'organes de règlement des différends qui peuvent éclater entre partenaires sociaux. Il importe de créer en République bolivarienne du Venezuela les conditions nécessaires pour engager le dialogue inclusif préconisé par sa Constitution nationale qui soit aussi pleinement compatible avec l'existence d'organes tripartites fonctionnels. Le gouvernement devrait accepter l'assistance technique du BIT pour établir un dialogue social efficace et fixer le cadre légal permettant de définir le rôle de toutes les parties à travers des

procédures objectives et démocratiques. Le gouvernement a fait état, lors de la mission de haut niveau, de sa volonté de recourir à des programmes de coopération technique. Il devrait donner suite à sa déclaration le plus rapidement possible.

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

ARABIE SAOUDITE (ratification: 1978)

Un membre gouvernemental a exprimé sa déception quant à la présence de son pays sur la liste de la commission pour la deuxième année consécutive, en dépit des résultats obtenus en droit et en pratique, pour lesquels il s'attendait à des commentaires positifs, en particulier après la mission de contacts directs ayant visité le pays début 2014. Les commentaires de la commission d'experts sont une répétition de ses observations antérieures, sur lesquels le gouvernement a déjà répondu de manière détaillée. La commission d'experts aurait dû ré-examiner la question à la lumière des nouvelles normes ayant mis fin au système de parrainage, incluant le règlement n° 166 du Conseil des ministres de 2000. Le travailleur domestique et son employeur sont maintenant liés par une relation contractuelle qui précise les droits et devoirs des deux parties. Il existe également des accords bilatéraux entre le Royaume d'Arabie saoudite et quelques pays d'origine, qui prévoient entre autres la formalisation d'un contrat de travail en bonne et due forme et la sanction des bureaux de recrutement ne respectant pas la nouvelle réglementation. De plus, le ministère du Travail a adopté un plan intégré qui fournit une définition des droits des employeurs et des travailleurs domestiques. Un programme de protection des salaires a été élaboré. Un service gratuit d'assistance téléphonique en huit langues a été mis en place pour informer les travailleurs étrangers de leurs droits et obligations et permettre la notification des violations. Enfin, des commissions de règlement des différends entre travailleurs domestiques et employeurs ont été créées au sein des différents bureaux du travail du Royaume. Le ministère du Travail assure également le suivi de l'application des règlements régissant les activités des agences privées de recrutement. Concernant les mesures applicables au transfert des travailleurs domestiques d'un employeur à un autre ou à la cessation de la relation de travail, l'orateur a indiqué qu'il convient de garder à l'esprit le caractère particulièrement complexe d'un marché du travail très étendu composé de travailleurs de plus de cinquante nationalités aux us et coutumes différents. Plusieurs arrêtés ministériels ont été adoptés pour faire face à cette situation. Un délai de modification a été accordé par les différents ministères afin de régler la situation des travailleurs migrants et de faciliter le changement d'employeur et le rapatriement de centaines de milliers de travailleurs. Dans tous les cas, les normes juridiques et les conventions internationales sont respectées. S'agissant de la confiscation des passeports des travailleurs, cette pratique est interdite par la décision n° 166 de 2000, l'orateur a ajouté que l'exploitation des travailleurs par une poignée d'individus constituait une exception qui ne pouvait en aucun cas être généralisée. Au vu de l'augmentation du nombre de travailleurs domestiques qui se situe autour de deux millions et représente 18 pour cent des travailleurs migrants du Royaume, il convient également de mentionner les crimes abominables commis par certains travailleurs domestiques contre les familles qui les emploient. L'orateur a précisé que le règlement susmentionné concernant les travailleurs domestiques fait partie du Code du travail et que celui-ci n'autorise pas l'imposition de sanctions pénales en cas de violation de ses dispositions. Quant au travail forcé, il est expressément interdit par l'article 61(a) du Code du travail.

L'employeur violant ces dispositions est sanctionné conformément à la décision du Conseil des ministres n° 244 de 2009 sur la prévention de la traite des êtres humains, conforme aux normes internationales sur la traite des êtres humains. Ce texte prévoit des sanctions pénales effectives, notamment des peines d'emprisonnement qui sont conformes à l'article 25 de la convention ratifiée par l'Arabie saoudite. Le règlement sur les travailleurs domestiques susmentionné interdit à un employeur de confier à un travailleur domestique des tâches non spécifiées dans le contrat de travail, portant atteinte à la santé du travailleur ou qui seraient dégradantes. Le règlement sanctionne également tout employeur fautif en le privant de son droit d'employer un travailleur domestique. L'orateur a assuré que le ministère du Travail communiquerait toutes les informations disponibles sur les sanctions infligées aux employeurs ayant soumis les travailleurs migrants, en particulier les travailleurs domestiques, à des conditions de travail assimilables au travail forcé. Il a réitéré le souhait que soient dûment pris en compte la volonté du gouvernement de se conformer pleinement à ses obligations constitutionnelles ainsi que son engagement à garantir, en étroite collaboration avec les partenaires sociaux, un travail décent pour tous les résidents présents sur son territoire.

Les membres employeurs ont noté que ce cas était discuté pour la septième fois depuis 1994 et que les questions qu'il soulève portent sur les conditions de travail des travailleurs domestiques. Or l'Arabie saoudite n'a pas ratifié la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011. La commission a précédemment soulevé un certain nombre de problèmes, en particulier le fait que les travailleurs domestiques sont exclus des dispositions du Code du travail, les informations obtenues par la Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur la violence contre les femmes en 2009, ainsi que le système de parrainage informel, appelé parfois *kafala*, qui réduit la liberté de mouvement des travailleurs migrants. Cependant, des changements importants ont eu lieu et le gouvernement a fait des progrès significatifs, comme le montre sa déclaration indiquant une plus grande prise de conscience de l'ampleur et de la gravité de la situation des travailleurs migrants employés comme domestiques. Le Conseil des ministres a introduit une nouvelle réglementation en vertu du règlement n° 310 du 7 septembre 2013, dont le but est de régir de manière plus équitable la relation entre employeur et travailleur domestique. De plus, un accord bilatéral entre l'Arabie saoudite et l'Indonésie a permis une meilleure protection de centaines de milliers de travailleurs domestiques indonésiens. Cet accord constitue un pas en avant important vers le règlement des nombreux problèmes que la commission a soulevés au cours des ans. Toutefois, certaines questions ne sont pas traitées par la nouvelle réglementation. C'est le cas en particulier de la liberté de mouvement des travailleurs migrants sans que le consentement écrit de l'employeur soit nécessaire, ou encore le recours à une autorité compétente pour les plaintes autres que financières. Le gouvernement est prié de prendre des mesures supplémentaires à cet égard. Ceci s'applique également aux mesures de lutte contre la traite des personnes, pour lesquelles des progrès ont également été faits, en particulier l'adoption en 2009 de l'arrêté n° 244. Ces mesures ont permis d'améliorer les mécanismes publics de contrôle et d'application de la législation contre la traite des personnes, en même temps qu'elles ont développé la protection, la réinsertion et le rapatriement des victimes de la traite d'une manière coordonnée parmi les différents organes publics. Ces efforts méritent d'être salués et le gouvernement est instamment prié d'aller au bout du processus et d'identifier, en vue de les éliminer une fois pour toutes, tous les cas de travail forcé constatés dans le pays.

Les membres travailleurs ont signalé que la commission d'experts a déjà insisté à plusieurs reprises sur la vulnérabilité des travailleurs migrants, et en particulier des travailleuses domestiques, en Arabie saoudite. Ces travailleurs sont soumis à un système de parrainage (*kafala*) pour l'obtention d'un visa et, à leur arrivée, ils se voient retirer leur passeport et leur permis de séjour. Ils ne peuvent ni démissionner ni changer d'employeur, ni quitter le pays sans l'autorisation écrite de celui-ci. L'ensemble de ce système a pour effet de placer ces travailleurs dans des situations assimilables à l'esclavage. Les travailleuses domestiques, quant à elles, se retrouvent souvent dans des situations encore plus graves. Le Code du travail ne leur est pas applicable, elles sont parfois enfermées dans la maison où elles travaillent sans pouvoir passer ou recevoir d'appels téléphoniques, et elles sont souvent soumises à des conditions de travail qui relèvent de l'exploitation. Cette année, l'observation de la commission d'experts mentionne l'adoption d'un nouveau règlement qui précise les droits et les obligations des travailleurs domestiques et de leurs employeurs. Le nouveau règlement précise les tâches, les temps de travail et de repos, le salaire et l'instance à laquelle s'adresser en cas de non-paiement. En contrepartie, les travailleurs domestiques doivent respecter les préceptes de l'islam, les règles en vigueur et la culture de la société saoudienne. Ils ne peuvent pas refuser de travailler ni quitter leur service sans raison valable. Celles et ceux qui contreviennent à ces dispositions encourrent une amende, une interdiction de travailler dans le pays et l'obligation de payer les frais de retour. La commission d'experts a indiqué une série de lacunes caractérisant ce règlement. En premier lieu, les travailleurs domestiques ne peuvent toujours pas changer d'emploi ou quitter le pays sans l'autorisation de l'employeur. Sur cette question, les experts ont, en 2013, questionné directement le gouvernement sur l'application de l'article 48 du Code du travail, prévoyant qu'un employeur peut exiger d'un apprenti de continuer à travailler après son apprentissage pendant une période de deux fois la durée de son apprentissage et d'au moins un an. Si le gouvernement a pour l'instant répondu qu'aucun cas d'apprenti n'a été porté devant les instances judiciaires compétentes, il devrait plutôt informer la commission du nombre de cas où des apprentis ont été obligés de continuer à travailler après leur apprentissage. Quel que soit ce nombre, le gouvernement pourrait tout simplement supprimer l'article 48 du Code du travail. En second lieu, le règlement n'a pas mis fin à la rétention de passeports ni au système dit de parrainage. Le gouvernement indique que ces pratiques sont informelles et qu'elles ne sont pas reconnues par la loi. A cet égard, il serait plutôt souhaitable que le gouvernement précise quels textes en prévoient l'interdiction. En troisième lieu, les travailleurs domestiques n'ont toujours pas la possibilité de saisir une autorité indépendante pour résoudre des questions non pécuniaires. Finalement, le nouveau règlement ne prévoit toujours pas de sanctions pénales et on ne trouve toujours pas dans le Code du travail une interdiction générale du travail forcé. Ce nouveau règlement aurait néanmoins pu être salué comme la première étape vers une abolition totale du travail forcé si ne s'étaient pas produites il y a quelques mois la détention et déportation expéditive de milliers de travailleurs migrants du Yémen, de l'Inde, des Philippines et de l'Éthiopie. Cette opération contredit tous les efforts et toutes les mesures que le gouvernement vient d'énumérer, et la commission est en droit de demander des explications au gouvernement à ce sujet.

La membre employeuse de l'Arabie saoudite a exprimé son soutien à cette convention fondamentale qui garantit la protection des travailleurs migrants et domestiques. Il y a deux ans, l'oratrice a également participé à l'adoption des instruments de l'OIT relatifs au travail domestique.

Les femmes, en tant qu'employées et travailleuses, ont été en mesure de se soutenir mutuellement et de s'entraider pour progresser sur le plan économique au-delà de la fonction traditionnelle de personne prodiguant des soins. Ainsi, 2 millions de travailleurs domestiques migrants ont envoyé dans leur pays des fonds d'une valeur de 7 milliards de dollars E.-U. par an. Cela n'entame pas la nécessité d'améliorer et d'intensifier la protection de ces travailleurs. Quoique le changement ait été concrétisé sur le papier, un délai supplémentaire est nécessaire pour obtenir des progrès dans la réalité. L'adoption par le gouvernement d'une nouvelle loi en 2013, qui érige en infraction la violence domestique, ainsi que d'autres mesures positives sont le résultat direct de l'action menée par les organisations non gouvernementales et les médias qui ont agi en faveur d'une meilleure législation et d'une mise en œuvre plus efficace. Ces faits nouveaux montrent les progrès considérables que l'Arabie saoudite a accomplis pour lutter contre les abus des employeurs et des travailleurs migrants. Il est nécessaire de multiplier les activités de plaidoyer et de sensibilisation sur les progrès réalisés qui contribueront à la mise en place d'un système de protection favorable aux plus vulnérables.

Le membre travailleur de la Somalie a affirmé que les travailleurs migrants en général, et les travailleuses domestiques migrantes en particulier, demeurent vulnérables à l'exploitation au travail et aux abus de la part de leurs employeurs en Arabie saoudite. Les travailleurs migrants sont habituellement victimes d'une longue liste d'abus en matière de travail, liés au système de parrainage qui s'applique à l'emploi des étrangers. Les travailleurs migrants représentent environ un tiers de la population mais ne sont pas couverts par la législation du travail et ne disposent que de peu, voire aucun recours contre les violations de la législation du travail. Qui plus est, les travailleurs migrants qui ont réussi à poursuivre leurs employeurs en justice se sont retrouvés empêtrés dans des procès pouvant durer des années sans aboutir à un quelconque résultat. A partir de novembre 2013, les autorités ont relancé une campagne qui s'est soldée par la déportation de travailleurs étrangers accusés d'avoir violé la législation du travail du pays. Au 21 janvier 2014, 250 000 travailleurs étrangers avaient été déportés. Avant leur déportation, un grand nombre d'entre eux ont été retenus dans des centres de détention à Riyad, sans que leur soient assurés une nourriture suffisante et un logement décent. En mars 2014, une personne est décédée et neuf travailleurs ont été blessés suite à une intervention de la police dans un centre de détention. Plus de 12 000 personnes ont été déportées vers la Somalie depuis janvier 2014. En raison de la répression exercée à l'égard des travailleurs étrangers sans papiers, les autres travailleurs étrangers en viennent à accepter des salaires plus bas. C'est ainsi que les entreprises locales ont économisé 15 milliards de rials saoudiens et que les salaires représentaient un cinquième de leur niveau d'avant la vague de répression. Il est donc nécessaire que le système judiciaire dans le pays soit réformé et que la législation du travail soit mise en conformité avec les normes internationales pour garantir une protection adéquate des travailleurs migrants contre les abus commis par les employeurs et par l'Etat.

Le membre gouvernemental de la Suisse a indiqué que son gouvernement est très préoccupé par les conditions de travail et de vie réservées aux travailleurs migrants. Le système de parrainage, avec les restrictions que ce dernier impose en matière de libertés personnelles, est très problématique et donne lieu à des situations assimilées à de l'esclavage. Ces restrictions semblent aller de pair avec une limitation importante des voies de recours devant une instance juridique, ce qui rend les travailleurs et les travailleuses vulnérables à des abus graves, y compris des

violences physiques et sexuelles. L'existence d'une réglementation du travail domestique peut être bénéfique mais le règlement de septembre 2013 ne garantit pas aux travailleurs domestiques migrants des conditions de travail acceptables. Le gouvernement doit donc prendre des mesures de protection des travailleurs domestiques migrants soumis à des conditions de travail abusives et des restrictions excessives à l'exercice de leurs libertés et droits fondamentaux.

Le membre travailleur du Népal a exprimé sa préoccupation concernant les conditions de travail d'environ 500 000 travailleurs népalais dans ce pays. Bien que les migrations créent de l'emploi, il ne faut pas oublier que les politiques du gouvernement devraient avoir pour objectif d'instaurer un environnement propice au travail décent. Mais les mauvaises conditions de travail et de vie, ainsi que le système de parrainage (*kafala*), entraînent une augmentation du taux de mortalité des travailleurs migrants. Depuis l'an 2000, environ 7 500 travailleurs migrants népalais, âgés de 20 à 40 ans, sont décédés des suites d'accidents du travail et de la route, de « crise cardiaque » provoquée par des horaires de travail excessifs et d'un temps de repos insuffisant, ou se sont suicidés. Le gouvernement soutient que la majorité de ces personnes sont décédées de causes naturelles. Mais ces causes naturelles masquent la cause sous-jacente de cette augmentation du taux de mortalité, à savoir le recours, dans la pratique, au travail forcé ayant cours dans le pays. Le système de parrainage interdit à un travailleur de changer de travail ou de retourner dans son pays sans autorisation de son employeur, même s'il ou elle est dans l'impossibilité de s'acquitter de son travail. L'analyse du système de parrainage au regard de l'article 2 de la convention révèle que la seule possibilité pour les travailleurs étrangers est de continuer à travailler pour le même employeur même si ce n'est pas ce qu'ils souhaitent. Ce système pousse des travailleurs au suicide et peut aisément être exploité par les employeurs. Les travailleurs embauchés sur les sites de construction travaillent plus de douze heures par jour sans boire et sont exposés à la chaleur et au soleil. Il ne s'agit pas en réalité de morts naturelles, mais des conséquences des conditions d'esclavage qui ont cours dans le pays. L'orateur a exhorté le gouvernement à supprimer le système *kafala* et à respecter et appliquer la convention.

Le membre gouvernemental de l'Égypte s'est référé à la définition du terme « travail forcé » contenu dans la convention. Le travail forcé, de même que l'esclavage, est proscrit. Il faut souligner qu'il y a environ 2 millions de travailleurs étrangers dans le pays, et des mesures sont prises en ce qui concerne les travailleurs domestiques. Tous les problèmes ne sont pas résolus, des comportements individuels répréhensibles existent, mais des projets sont en cours d'élaboration, tels que l'établissement de sanctions contre les employeurs qui confisquent les passeports des travailleurs domestiques et la mise en service d'une permanence téléphonique. Ces initiatives illustrent les réponses satisfaisantes apportées par le gouvernement.

Une observatrice représentant la Fédération internationale des travailleurs domestiques a déclaré qu'il est nécessaire de combattre la violence à l'encontre des travailleurs domestiques en Arabie saoudite. Dans ce pays, les travailleurs domestiques sont piégés par le système de la *kafala* qui les empêche de quitter leur emploi, même s'ils sont victimes d'abus. Beaucoup de travailleurs domestiques travaillent 90 heures par semaine ou plus, ils ne sont pas convenablement nourris et n'ont pas droit au paiement d'heures supplémentaires ou à une indemnisation en cas de lésions professionnelles. Les plaintes les plus répandues portent sur le non-paiement des salaires, la confiscation du passeport par l'employeur pour empêcher le travailleur de partir et le confinement à domicile. Le fait

d'habiter dans la maison de l'employeur isole le travailleur domestique et l'expose fortement à l'exploitation et aux abus. D'après une ONG, chaque jour, entre 30 et 50 travailleuses domestiques signalent des abus et des cas d'exploitation au centre pour les affaires des travailleuses domestiques à Riyad. Le travailleur domestique qui ose déposer officiellement plainte pour mauvais traitements court le risque que son employeur dépose à son tour une plainte contre lui pour sorcellerie ou adultère, deux délits sévèrement réprimés en Arabie saoudite. Quarante travailleurs domestiques indonésiens condamnés pour sorcellerie, magie noire ou pour le meurtre de leur employeur encourent actuellement la peine de mort, mais une ONG indonésienne qui a suivi leurs cas indique que la plupart avaient agi en légitime défense contre des sévices physiques ou des abus sexuels. Un décret de 2013 accorde aux travailleurs domestiques un repos journalier de neuf heures, mais ils peuvent être forcés de travailler les quinze heures restantes. Le contrat unifié actuellement proposé pour les travailleurs domestiques, tout en étant une amélioration par rapport à la version de 2012, n'a toujours pas de mécanisme d'exécution et n'est pas totalement conforme à la convention n° 189. La convention n° 189 doit être mise en application afin de libérer tous les travailleurs domestiques de l'esclavage.

Le membre gouvernemental de la Fédération de Russie a déclaré que la commission d'experts a exprimé, à juste titre, sa préoccupation au sujet des conditions de travail des travailleurs migrants dont les droits sont limités en Arabie saoudite. En effet, ces travailleurs ne peuvent pas changer d'employeur ni quitter le pays ni même rompre leur contrat de travail. Il convient toutefois de saluer les mesures récemment prises par le gouvernement, telles que l'adoption d'un nouveau règlement fixant les droits et obligations des employeurs et des travailleurs, y compris les travailleurs domestiques, et les mesures visant à renforcer la responsabilité des employeurs. Il est indispensable de lutter contre le non-paiement des salaires et de mettre en place les conditions nécessaires pour que les travailleurs migrants puissent faire valoir leurs droits. Le gouvernement, qui est sur la bonne voie, doit poursuivre les progrès engagés et continuer à fournir des informations sur l'application de la convention.

Le membre travailleur de Bahreïn a déclaré que l'Etat idéal n'existe pas et chaque pays a ses bons et ses mauvais côtés. C'est avec surprise qu'il a constaté que, pour la deuxième année consécutive, l'Arabie saoudite figure sur la liste de cas présentés à la Commission de l'application des normes, malgré les nombreux progrès réalisés dans la formulation de la législation dans ce pays qui offre plus de deux millions de possibilités d'emploi aux travailleurs migrants, alors que de nombreux pays traversent actuellement une période de chômage. La commission doit reconnaître les initiatives que l'Arabie saoudite a prises en vue de la protection des travailleurs étrangers, comme par exemple le fait de ne plus confisquer leurs passeports ou encore de leur accorder des délais pour permettre à ceux qui sont en situation irrégulière de régulariser leur situation. Il convient de rappeler également les informations que le représentant gouvernemental a communiquées concernant la mise en place d'un service de permanence téléphonique gratuit dans huit langues différentes, qui informe les travailleurs migrants de leurs droits et de leurs obligations et qui leur offre la possibilité de signaler toute infraction. En outre, il convient de souligner la disposition importante relative aux contrats de travail certifiés élaborés entre les travailleurs et les employeurs, laquelle spécifie les droits et obligations de chaque partie et accorde le droit aux travailleurs d'initier des poursuites judiciaires à l'encontre d'employeurs dont on peut considérer qu'ils ont commis une infraction.

Le membre gouvernemental du Liban a salué l'engagement pris par le gouvernement de l'Arabie saoudite de se conformer à la convention n° 29, de réformer le système de la *kafala* et de donner effet aux principes de la convention n° 189. Le gouvernement saoudien fait tout ce qui est en son pouvoir et ses efforts méritent le soutien de la commission. Beaucoup de migrants libanais travaillent actuellement en Arabie saoudite et la seule critique dont son gouvernement ait connaissance a trait aux hautes températures estivales. Le changement doit se faire progressivement, sinon il suscite de la résistance et des réactions négatives. En outre, il ne faut pas oublier que l'islamisme radical avive parfois les préoccupations des gouvernements et entraîne l'adoption de mesures de sécurité rigoureuses. La commission ne devrait pas se concentrer sur quelques cas qui ne sont pas représentatifs et ne correspondent pas à la réalité sur le terrain.

Le représentant gouvernemental, après avoir remercié les précédents orateurs de leur soutien et des critiques constructives qu'ils ont formulées, a déclaré que le gouvernement va poursuivre ses efforts. L'objectif est de continuer à développer et réglementer le marché du travail saoudien, qui est stable et offre de nombreuses opportunités d'emploi et un environnement de travail exempt de toute discrimination, et d'assurer à tous les travailleurs des conditions de travail décentes. Le gouvernement collabore avec une entreprise internationale de conseil à laquelle il a commandé une étude sur le marché du travail. Cette étude a pris en considération plus de 35 institutions et a identifié les principaux problèmes auxquels les travailleurs migrants sont confrontés pendant tout leur trajet depuis le pays d'origine jusqu'au pays de destination et lors de leur retour. Certaines initiatives ont déjà été prises, comme l'enregistrement électronique des contrats de travail et la signature d'accords bilatéraux avec les pays d'origine qui identifient clairement les droits et obligations de chaque partie. De nombreux projets de coopération avec le BIT, notamment un projet d'évaluation de l'administration du travail et un projet de renforcement des capacités nationales, sont actuellement en cours et un accord concernant la formation va bientôt être signé. Le gouvernement collabore également avec le Département des normes internationales du travail du BIT, suite à la récente visite dans le pays d'une mission de contacts directs. Le représentant gouvernemental a réitéré l'engagement de son gouvernement de poursuivre la coopération avec l'OIT pour faire face aux défis, tout en tenant compte des caractéristiques du marché national du travail.

Les membres employeurs, tout en reconnaissant la gravité des circonstances qui ont conduit la commission à examiner ce cas, ont estimé que les incidents doivent parfois être mis en perspective. Compte tenu du nombre élevé de travailleurs domestiques en Arabie saoudite (2 millions), il n'est pas surprenant de constater que de graves incidents se sont parfois produits. Il s'agit non seulement de cas de salariés mal traités par leurs employeurs, mais aussi de cas où les travailleurs domestiques ont commis des crimes graves à l'encontre de leurs employeurs ou de leur famille. La commission ne doit pas s'attacher uniquement à ces incidents exceptionnels et perdre de vue la situation dans son ensemble. Les préoccupations exprimées quant au système de gestion des travailleurs migrants en Arabie saoudite ont été entendues par le gouvernement. Des règlements ont été et sont en train d'être adoptés, des activités sont menées sur le terrain et des accords bilatéraux ont été conclus, par exemple avec l'Indonésie et plusieurs autres pays. Le gouvernement a commencé à s'attaquer à un problème très difficile et cela prendra des années pour le résoudre. Modifier les règles est plus facile que changer la culture. Le système informel mais néanmoins répandu de la *kafala* est un phé-

nomène culturel. Conscients des difficultés auxquelles le gouvernement est confronté, les membres employeurs ont indiqué que la poursuite des contrevenants enverrait le bon message et que la capacité des travailleurs migrants à signaler les infractions ainsi que l'obligation de payer les salaires et d'accorder des congés permettraient d'améliorer la situation. Toutes ces mesures auront un effet sur les réalités quotidiennes et contribueront ainsi à rendre le travail domestique plus ouvert, transparent, équitable et décent. L'Arabie saoudite a œuvré dans le but commun de l'élimination du travail forcé. Le gouvernement doit être félicité pour ses efforts, mais fortement encouragé à poursuivre dans la bonne direction.

Les membres travailleurs ont souligné que le fait de donner du travail à des femmes originaires des Philippines ou d'autres pays lointains n'est pas une faveur. Cela implique de respecter ces travailleuses qui procurent aussi des bénéfices aux employeurs. Depuis de nombreuses années, les travailleurs migrants en Arabie saoudite, et plus particulièrement les travailleurs domestiques, se retrouvent dans des situations proches de l'esclavage, en raison du système de parrainage en place. Leurs passeports sont confisqués; ils ne peuvent changer d'employeur ni quitter le pays sans l'autorisation de leur employeur et n'ont aucune possibilité d'exercer leurs droits ou d'obtenir une compensation pour les abus dont ils ont été victimes. De plus, le Code du travail ne leur est pas applicable. En 2013, à l'issue de l'examen de l'application de la convention n° 111 par l'Arabie saoudite par la commission, le gouvernement s'était engagé à accélérer l'adoption de textes juridiques, en particulier les textes concernant les conditions de travail des travailleurs domestiques. Un nouveau règlement a en effet été approuvé sur les droits et obligations des travailleurs migrants et de leurs employeurs. Il ne porte toutefois que sur les conditions de travail (tâches, salaire, durée du travail et temps de repos) et ne règle pas la question du parrainage. Toutes les dispositions qui permettent le travail forcé de travailleurs migrants doivent être immédiatement abrogées. Les membres travailleurs ont demandé au gouvernement d'inscrire l'interdiction du travail forcé dans le Code du travail et d'inclure des sanctions pénales dans les nouveaux règlements. Ils ont également réitéré la demande de mission de contacts directs qu'ils avaient formulée en 2013 afin de recueillir des informations sur la situation sur le terrain et d'améliorer l'application de la convention n° 29, et ont demandé l'envoi d'un rapport détaillé sur l'application de la convention pour examen par la commission d'experts à sa prochaine réunion.

MALAISIE (ratification: 1957)

Le gouvernement a communiqué les informations écrites suivantes.

La loi de 2007 sur la lutte contre la traite des personnes a été modifiée en 2010. La loi est entrée en vigueur le 15 novembre 2010 et s'intitule désormais la loi de 2007 sur la lutte contre la traite des personnes et le trafic illicite des migrants. L'objectif de cette modification visait à renforcer le cadre réglementaire pour traiter plus efficacement les questions touchant la traite des êtres humains et le trafic des migrants en Malaisie. L'interprétation des expressions «Traite des personnes» et «Trafic illicite des migrants» selon la loi est la suivante: «Traite des personnes» consiste en toute action visant à obtenir d'une personne le travail ou des services et à les maintenir par la coercition à des fins d'exploitation. Les profits de la traite des personnes n'émanent pas de la circulation des personnes mais de la vente de leurs services ou de leur travail dans le pays de destination. «Trafic illicite des migrants» signifie mettre au point, faciliter ou organiser directement ou indirectement l'entrée ou la sortie illégale d'une personne de tout pays dont la personne n'a pas la nationalité

ou dans lequel elle n'est pas résidente permanente. Pratiquement tous les pays sont touchés par ce crime commis par des personnes qui cherchent à en tirer profit, qu'il s'agisse de pays d'origine, de transit ou de destination de migrants victimes de traite.

La loi de 2007, telle que modifiée, sur la lutte contre la traite des personnes et le trafic des migrants étend ses effets aux points suivants: L'article 15(a) prévoit un nouveau délit. Cet amendement dispose qu'une personne qui fait transiter par la Malaisie des victimes de traite par voie maritime, terrestre ou aérienne, ou qui organise ou facilite de tels actes, commet un délit. L'article 17(a) dispose que le ministère public n'a pas à démontrer la circulation ou le transport de la personne victime de traite pour établir que le délit de traite de personnes a été commis. Le ministère public doit seulement démontrer que la personne victime de traite a fait l'objet d'exploitation. Partie III(a). Cette nouvelle partie contient dix nouveaux articles, à savoir les articles 26(a) à 26(j). La nouvelle partie III(a) répond aux préoccupations suscitées par le trafic de migrants en considérant ce trafic comme une activité criminelle différente d'une activité, légale ou illégale, réalisée par les migrants eux-mêmes. Ces articles pénalisent spécifiquement les profits tirés de l'entrée ou de la résidence illégale de migrants. L'article 41(a) précise qu'un migrant faisant l'objet de trafic ne peut prétendre à la protection prévue par cette partie que s'il est victime de traite. L'article 61(a) prévoit la recevabilité d'une déposition faite par une victime de traite ou par un migrant faisant l'objet de trafic qui n'est pas présent pendant une procédure judiciaire. La déposition doit avoir été faite sous serment devant un juge ou un magistrat à un tribunal de première instance (*sessions court*) si le procès a lieu en Malaisie ou devant un agent consulaire ou un fonctionnaire de l'ordre judiciaire s'il a lieu ailleurs qu'en Malaisie.

Le Conseil de lutte contre la traite des personnes a été établi en vertu de la loi de 2007 sur la lutte contre la traite des personnes. Comme la loi modifiée, le conseil s'intitule désormais le Conseil de lutte contre la traite des personnes et le trafic des migrants. Ce conseil est présidé par le secrétaire général du ministère de l'Intérieur. Cinq équipes spéciales ont été mises en place pour appuyer le fonctionnement du conseil. L'objectif du Conseil de lutte contre la traite des personnes et le trafic des migrants est que la Malaisie soit reconnue sur le plan international comme un pays où il n'y a pas d'activités illégales liées à la traite des êtres humains et au trafic illicite des migrants. La principale fonction du conseil est donc de prévenir et d'éliminer les infractions liées à la traite des êtres humains et au trafic illicite des migrants en garantissant la pleine application de la loi. Le Conseil de lutte contre la traite des personnes et le trafic des migrants assume également les fonctions suivantes: élaborer un plan d'action national visant à prévenir et à éliminer la traite des personnes, notamment en assurant un soutien et une protection aux victimes, et en superviser la mise en œuvre; faire des recommandations au ministère sur tous les aspects concernant la prévention et l'élimination de la traite des personnes; suivre de près les mouvements d'immigration et d'émigration dans le pays afin de mettre au jour la traite, et faire en sorte que les organismes ou organes publics compétents, et les organisations non gouvernementales concernées, prennent des mesures rapides pour répondre aux problèmes liés à la traite dont ils sont saisis; coordonner l'élaboration de politiques concernant la traite des personnes en coopération avec les organismes ou organes publics compétents, et les organisations non gouvernementales concernées, et assurer le suivi de leur mise en œuvre; formuler et coordonner des mesures visant à informer et à sensibiliser la population, notamment les victimes potentielles, sur les causes et les conséquences

de la traite; assurer une coopération et une coordination avec des organismes internationaux, et d'autres instances ou commissions régionales analogues, en ce qui concerne les problèmes et questions liés à la traite des personnes, notamment en octroyant un soutien et une protection aux victimes; renseigner le gouvernement sur les questions liées à la traite des personnes, notamment sur les progrès réalisés à l'échelon international pour lutter contre ce phénomène; collecter et compiler des données et des informations concernant la prévention et l'élimination de la traite des personnes et autoriser les recherches en la matière; exercer toute autre fonction conformément aux instructions du ministère afin d'assurer la bonne application de la loi.

Outre la loi de 2007 sur la lutte contre la traite des personnes et le trafic des migrants, la Malaisie est dotée d'un cadre législatif et réglementaire complet en matière de protection des travailleurs, qu'ils soient nationaux ou étrangers. Par ailleurs, le pays compte neuf lois et règlements qui traitent précisément la question du travail forcé, à savoir: la loi de 1955 sur l'emploi qui prévoit une protection minimum aux employés en ce qui concerne leurs conditions d'emploi (horaires de travail, rémunération, congés, indemnités en cas de compression des effectifs, etc.); la loi (n° 446) de 1990 sur les services et les normes minima d'habitation pour les travailleurs qui prescrit des normes minima d'habitation et enjoint les employeurs de fournir des services médicaux et sociaux aux travailleurs; la loi (n° 273) de 1952 sur l'indemnisation des travailleurs qui prévoit le versement d'indemnités en cas d'accident du travail; la loi de 1966 sur les enfants et les adolescents (emploi) qui énonce des dispositions réglementaires visant à protéger les enfants et les adolescents occupant un emploi (horaires de travail, type de travail, abus, etc.); la loi de 1994 sur la sécurité et la santé au travail qui énonce des dispositions réglementaires visant à garantir la sécurité, la santé et la protection des personnes au travail contre tout risque sur la sécurité ou la santé pouvant découler des activités menées par des personnes au travail, et énonce également des directives pratiques professionnelles permettant de préserver ou d'améliorer les normes de sécurité et de santé; la loi (n° 139) de 1967 sur les usines et les machines qui prévoit le contrôle des usines dans des domaines concernant la sécurité, la santé et la protection des personnes qui y travaillent, l'enregistrement et l'inspection des machines, et la prise en considération de toute question y afférente; la loi de 2011 relative au Conseil consultatif pour les salaires qui institue un conseil chargé de recommander un salaire minimum dans des secteurs, régions et emplois divers; l'ordonnance sur le travail pour le Sabah (cap. 67) qui prévoit une protection minimum aux employés en ce qui concerne leurs conditions d'emploi (horaires de travail, rémunération, congés, indemnités en cas de compression des effectifs, etc.) au Sabah; l'ordonnance sur le travail pour le Sarawak (cap. 76) qui prévoit une protection minimum aux employés en ce qui concerne leurs conditions d'emploi (horaires de travail, rémunération, congés, indemnités en cas de compression des effectifs, etc.) au Sarawak.

En outre, devant la commission, un **représentant gouvernemental** a indiqué les différentes mesures prises pour surveiller, prévenir et réprimer le problème du travail forcé et la traite des personnes. Le gouvernement a ratifié plusieurs instruments internationaux et adopté plusieurs textes législatifs à cet égard. Il s'agit notamment de la loi sur la lutte contre la traite des personnes et le trafic de migrants. Cette loi exige la mise en place d'un Conseil de lutte contre la traite des personnes composé de représentants du gouvernement et de groupes de la société civile, lequel a été établi en 2008. Le gouvernement a également adopté un Plan d'action national sur la traite des personnes (2010-2015), qui établit le cadre des actions de

lutte contre la traite des personnes dans les domaines de la prévention, la réhabilitation, la protection et dans le cadre des poursuites judiciaires. Ce plan complète la législation en vigueur et vise à fournir une orientation et concentrer les efforts afin de prévenir et réprimer la traite des personnes. En ce qui concerne les cas de traite, il y a eu une augmentation du nombre de cas portés devant les tribunaux. Sur les 128 affaires introduites en 2013, 114 sont encore en instance devant les tribunaux. Il y a également eu cinq condamnations dans de tels cas, et les peines d'emprisonnement imposées auront un effet dissuasif pour les éventuels auteurs de tels crimes. En outre, 128 opérations liées à la traite des personnes ont été menées en 2013, ce qui a permis la réalisation de 89 enquêtes, 140 arrestations et de porter secours à 650 victimes. A des fins d'uniformité, une procédure opératoire normalisée a été lancée en novembre 2013 à destination des organismes d'application afin d'assurer un engagement envers le processus d'identification, d'orientation, d'assistance et l'intégration sociale des victimes présumées ou identifiées de la traite des personnes. En outre, 911 ordonnances et ordonnances provisoires de protection ont été accordées. Sur la base de plaintes, ainsi que des inspections régulières, 1 663 enquêtes ont été menées sur des lieux de travail, tandis qu'un total de 33 185 inspections ont été menées par le ministère du Travail de la Malaisie péninsulaire. Le gouvernement mène des actions de sensibilisation à l'échelle nationale en ce qui concerne la nouvelle ordonnance sur les salaires minima de 2012, afin de décourager l'exploitation des travailleurs étrangers. Depuis 2014, tous les employeurs ont l'obligation de mettre en œuvre cette ordonnance, y compris à l'égard des travailleurs étrangers. En outre, des initiatives visant à prévenir le travail forcé et à mieux protéger les victimes de la traite ont été entreprises, y compris des mesures visant à: modifier la loi sur les agences d'emploi privées de 1981; rédiger un règlement relatif aux travailleurs domestiques; permettre aux victimes de la traite qui n'ont pas besoin d'une protection supplémentaire et de soins de pouvoir occuper un travail; et mettre en œuvre un projet pilote pour un refuge géré par une organisation non gouvernementale. En outre, la législation contre la traite, complétée par la loi sur l'emploi de 1955 et d'autres lois sociales, traite de la question de l'exploitation. En outre, afin de réglementer le recrutement des travailleurs étrangers, le gouvernement a signé des protocoles d'entente avec huit pays d'origine en ce qui concerne le secteur formel, ainsi qu'avec le gouvernement de l'Indonésie concernant le recrutement et le placement des travailleurs domestiques. Le gouvernement négocie actuellement avec quatre autres gouvernements, avec l'intention de conclure de tels accords. L'ensemble de ces mesures démontre que le gouvernement s'est engagé à lutter contre la traite des personnes et le trafic de migrants en Malaisie.

Les membres travailleurs ont indiqué que la Malaisie est un pays de destination en ce qui concerne la traite d'hommes, de femmes et d'enfants à des fins de prostitution et de travail forcé. En dépit des informations écrites fournies par le gouvernement concernant les modifications apportées à la loi de 2007 contre la traite des personnes, il est préoccupant de constater que, à partir de maintenant, les victimes de traite seront considérées comme des travailleurs irréguliers. Sur les 120 procédures judiciaires pour des affaires de traite pour 2012-13, plus de la moitié sont toujours en instance et il n'y a pas d'informations sur les sanctions imposées. La situation de vulnérabilité des travailleurs migrants face au travail forcé, notamment dans les secteurs textile, des plantations et de la construction ainsi que dans le travail domestique, est également une source de préoccupation. Avec 2,2 millions de travailleurs enregistrés et 1,3 million non

Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930
Malaisie (ratification: 1957)

enregistrés, les travailleurs migrants constitueraient un tiers de la force de travail du pays, dont 40 pour cent seraient des femmes. A leur arrivée dans le pays, leur passeport est confisqué. De plus, dans beaucoup des cas, ces personnes sont trompées quant à leur salaire et leurs conditions de travail, sont sous-payées ou voient leur salaire retenu. Juridiquement, ces travailleurs dépendent des agences de recrutement auxquelles, depuis 2013, les migrants doivent payer une commission de placement, qui devrait en principe incomber aux employeurs. En cas d'abus ou d'exploitation physique ou sexuelle, ils ne peuvent pas s'adresser aux autorités judiciaires, de peur de voir leurs contrats résiliés, auquel cas ils deviennent des migrants en situation irrégulière susceptibles d'être expulsés. Les travailleuses domestiques ne sont pas protégées par le droit du travail, n'ont pas droit au salaire minimum et ne peuvent pas se syndiquer. Aucun employeur n'a jamais été inculpé pour violation des droits de cette catégorie de travailleurs. D'ailleurs, même si des accords bilatéraux ont parfois été signés avec les pays d'origine, ni ceux-ci ni la Malaisie ne se soucient de la situation des travailleurs migrants. En conclusion, bien que des lois existent en Malaisie sur cette question, celles-ci ne sont pas appliquées.

Les membres employeurs ont souligné que la commission a une fonction technique dans la mesure où elle doit examiner l'application des conventions en se fondant sur leurs dispositions. Il n'y a donc pas de place pour des considérations politiques sur ce que devrait être le contenu d'une convention. Revenant au cas examiné, les membres employeurs ont noté que la commission est saisie pour la seconde année consécutive de l'application de la convention n° 29 par la Malaisie, ce qui est surprenant; la commission d'experts n'ayant pas reçu d'informations sur des faits nouveaux et préoccupants. Il s'agit dès lors d'un cas de suivi. Selon les indications fournies par le représentant gouvernemental, quelques progrès peuvent être notés dans ce qui est assurément une situation régionale difficile. Le cas porte sur le problème du travail forcé et de la traite de personnes qui découle de la migration de main-d'œuvre. A ce sujet, s'il est vrai que la convention impose aux Etats des responsabilités directes et lourdes, le problème de l'imposition de travail forcé à des travailleurs migrants est davantage un problème régional que national. Si, lorsqu'elle examine l'application d'une convention, la commission d'experts doit seulement s'assurer qu'un Etat Membre s'acquitte de sa responsabilité d'appliquer une convention, la discussion de la commission serait bénéfique si elle se fondait sur les réponses apportées par l'ensemble des pays concernés en Asie du Sud-Est. Au vu du caractère régional de ce problème, il convient de saluer les accords bilatéraux et multilatéraux qui ont été conclus pour faire face à cette question. Il est aussi encourageant de noter que le gouvernement a, de fait, entamé un processus approfondi d'inspection du travail, ce qui démontre que le gouvernement assume ses responsabilités et agit de bonne foi. Ceci est d'autant plus remarquable que l'imposition de travail forcé et le trafic de travailleurs migrants se produisent toujours clandestinement et échappent donc à l'inspection du travail qui est effectuée pour garantir le respect de la loi. En conclusion et en dépit de certains progrès, les membres employeurs ont souligné la nécessité de renforcer les efforts visant à lutter contre la traite et le travail forcé dont sont victimes des travailleurs migrants. A cette fin, le gouvernement devrait recourir à l'assistance technique du BIT.

Le membre travailleur de la Malaisie a indiqué que, en dépit des problèmes graves soulevés durant la session de la commission en 2013, aucune action n'a été prise pour nouer le dialogue entre le gouvernement et les diverses parties prenantes. La Malaisie compte 2,4 millions de travailleurs migrants en situation régulière ainsi que

2,2 millions de travailleurs sans papiers. La loi sur l'emploi de 1955 a été modifiée pour légaliser l'externalisation de travailleurs par le biais de sociétés tierces, ce qui contribue à imposer des conditions de travail qui s'apparentent au travail forcé. Les travailleurs migrants, à la merci des sous-traitants, sont privés de la sécurité de l'emploi, des prestations de sécurité sociale, de la protection de la sécurité et de la santé au travail et ne peuvent pas adhérer à des syndicats. Les modifications apportées à la loi interdisant la traite des êtres humains et le transfert clandestin de migrants compromettent les efforts visant à lutter contre la traite des êtres humains, en restreignant la définition légale de la traite des êtres humains et en augmentant la probabilité que les victimes de la traite soient considérées comme étant des travailleurs migrants sans papiers susceptibles d'être expulsés immédiatement. Cela étant, l'initiative du gouvernement d'établir des centres d'accueil pour les victimes de la traite doit être saluée. Quoi qu'il en soit, le Plan d'action national 2010-2015 n'est qu'un document général ne contenant que peu de mesures concrètes. Le ministère des Ressources humaines ne dispose pas d'effectifs suffisants pour lutter contre la traite à des fins d'exploitation au travail, et ses fonctionnaires ne disposent pas des outils nécessaires pour identifier les victimes de la traite. Les travailleurs migrants n'ont pas accès à la justice, comme en témoigne le fait que ceux qui poursuivent leurs employeurs en justice, privés unilatéralement de leur permis de travail, se retrouvent en situation irrégulière. Les travailleurs migrants en situation irrégulière risquent des arrestations et des sanctions, et les procédures de déportation, souvent très longues, donnent lieu à une détention illimitée dans de mauvaises conditions, entraînant parfois le décès de travailleurs. En outre, les travailleurs domestiques ne bénéficient pas des normes minimales que prévoit la législation du pays. Il convient de souligner, en ce qui concerne les exemples d'abus contre des travailleurs domestiques, qu'aucune consultation n'a eu lieu concernant les réglementations proposées relatives aux travailleurs domestiques. En outre, si l'adoption de l'ordonnance sur le salaire minimum de 2012 est saluée, cette disposition ne s'applique pas aux travailleurs domestiques et d'autres mesures sont nécessaires pour la mettre en application. Le gouvernement est instamment prié de prendre des mesures afin d'accueillir une mission du BIT en Malaisie pour rencontrer les divers partenaires et élaborer conjointement des propositions constructives; accepter l'assistance technique du BIT sans délai; établir des conseils nationaux mixtes, composés des partenaires tripartites et d'organisations non gouvernementales concernées par les questions des travailleurs migrants; établir des conseils régionaux mixtes; veiller à ce que les employeurs, les agents de recrutement et les personnes qui contribuent à la traite des êtres humains soient effectivement punis; veiller à ce que les documents de voyage des travailleurs migrants ne soient pas confisqués par des personnes non autorisées, notamment les employeurs.

Le membre employeur de la Malaisie a déclaré souscrire pleinement à la déclaration du gouvernement. Les observations formulées par la Confédération syndicale internationale (CSI) en août 2013 concernant des allégations de traite ou de travail forcé de travailleurs étrangers ne sont pas étayées par les faits. Les informations fournies montrent clairement que le gouvernement a pris et mis en œuvre les mesures nécessaires pour combattre et éliminer toute pratique de traite des personnes ou de travail forcé, par l'intermédiaire de plusieurs ministères et d'institutions telles que le Conseil de lutte contre la traite des personnes et le trafic de migrants chargé de faire appliquer la loi de 2007 sur la lutte contre la traite des personnes. Le gouvernement a aussi mis en place un cadre législatif complet afin de protéger les travailleurs étrangers, en particulier

ceux qui sont sujets au travail forcé. En outre, un comité créé au sein du ministère de l'Intérieur se réunit tous les mois afin de coordonner la politique gouvernementale de lutte contre la traite. Dans l'Etat fédéral de Selangor, un Conseil de lutte contre la traite a même envisagé une action indépendante dans ce domaine. Le gouvernement a poursuivi ses campagnes de sensibilisation à la lutte contre la traite dans la presse écrite, à la radio et à la télévision, avec notamment plus de 600 programmes de sensibilisation à ce problème sur les radios publiques nationales et fédérales. Une formation à la lutte contre la traite est dispensée en permanence aux fonctionnaires compétents en la matière ainsi qu'aux forces armées malaisiennes avant leur déploiement dans des missions internationales de maintien de la paix. Les informations communiquées par le gouvernement indiquent que 120 procédures ont été engagées sur la base de la loi sur la lutte contre la traite des personnes (2007) et ont débouché sur 23 condamnations, sept cas étant encore en attente de jugement. Le Département du travail a effectué 41 452 inspections en 2012 et 15 370 au cours des neuf premiers mois de 2013, des inspections qui avaient pour objet les pratiques de travail forcé ou obligatoire. Il est à noter qu'aucun cas de travail forcé ou obligatoire n'a été constaté durant les neuf premiers mois de 2013. Toutes les initiatives qui ont été prises montrent que le gouvernement a pris toutes les mesures appropriées qui s'imposaient dans la mesure de ses capacités et de ses moyens. Elles témoignent aussi de la détermination du gouvernement et réfutent toutes les déclarations selon lesquelles le gouvernement serait resté inactif depuis la dernière discussion de ce cas par la Commission de la Conférence.

Le membre gouvernemental de Singapour a salué les efforts et les mesures concrètes prises par le gouvernement pour éliminer la traite des personnes, y compris: l'adoption de lois pertinentes, telles que la loi de 2007 sur la lutte contre la traite des personnes et le trafic illicite de migrants; un plan d'action national pour la période 2010-2015 qui met l'accent sur la prévention, la réadaptation, la protection et les poursuites; et la poursuite et la condamnation d'un certain nombre de responsables par les juridictions nationales, y compris des informations sur les sanctions spécifiques prononcées en 2012 et 2013. L'orateur note également que d'autres initiatives sont envisagées pour améliorer la protection des victimes de la traite, y compris celles permettant à ceux qui n'ont pas besoin d'une protection et de soins de travailler au lieu d'être placés dans des centres de soin. En outre, il note un projet pilote d'un centre d'accueil géré par une organisation non gouvernementale (ONG) avec le soutien du gouvernement pour fournir une assistance aux victimes. Le gouvernement a pris des mesures proactives et décisives pour relever les défis de la lutte contre la traite des personnes. Ces efforts doivent être encouragés, et une assistance accrue devrait être fournie pour aider le pays à remplir ses obligations en vertu de la convention.

Le membre travailleur de l'Indonésie a indiqué que la Malaisie demeure la première destination pour la majorité des travailleurs migrants indonésiens et que, sur les 1,2 million de travailleurs indonésiens enregistrés en Malaisie, 70 pour cent sont des travailleuses domestiques. Diverses raisons expliquent pourquoi la traite de personnes trouve son origine en Indonésie. Tout d'abord, beaucoup de travailleurs sans papiers, qui risquent davantage d'être victimes de traite, peuvent entrer facilement en Malaisie par voie maritime ou terrestre. Ensuite, des travailleurs deviennent victimes de syndicats du crime organisé qui recrutent un nombre considérable de jeunes femmes, en leur promettant un emploi dans des hôtels et des restaurants ou en utilisant des visas d'«agent de relations publiques» ou de faux papiers. Ces femmes sont

ultérieurement soumises au commerce du sexe en Malaisie. Selon certaines informations, la collusion entre des officiers de police et des auteurs de traite a aggravé ces pratiques. Des personnes deviennent victimes de traite en raison de dettes importantes contractées envers des recruteurs de main-d'œuvre ou des agences de placement agréées ou non, qui confisquent leurs papiers et les réduisent à la servitude; d'autres migrants sont menacés physiquement et soumis au travail forcé. Voilà pourquoi le gouvernement indonésien a cessé d'envoyer des travailleurs migrants en Malaisie entre juin 2009 et décembre 2011 et n'a autorisé à nouveau ces migrations qu'après la signature par les deux pays d'un protocole d'accord modifié, qui garantit que les travailleurs indonésiens jouiront de droits fondamentaux – salaire minimum, conservation de leur passeport, etc. Les deux pays ont convenu d'améliorer les pratiques des agences de recrutement en ce qui concerne les frais de placement ainsi que le règlement de différends et d'exercer un contrôle plus strict de la délivrance des visas. Ce protocole avait suscité initialement beaucoup d'espoir, mais il n'a pas été pleinement appliqué. Il est important que des acteurs autres que l'Etat, à savoir les syndicats, prennent part à la supervision de son application. Le Congrès des syndicats de Malaisie est disposé à appuyer et à syndiquer des travailleurs migrants, mais la législation sur l'immigration interdit aux travailleurs migrants de participer à des activités syndicales. Les travailleurs domestiques sont aussi considérés comme des travailleurs informels, ce qui les prive d'une protection adéquate lorsqu'ils ont besoin d'aide. La législation nationale et le protocole d'accord pourraient être plus efficaces si les syndicats pouvaient défendre les intérêts des travailleurs migrants. Il n'y a pas de politique claire pour reconnaître aux travailleurs migrants le droit de bénéficier de la même protection que les travailleurs nationaux. La Malaisie et l'Indonésie doivent ratifier rapidement la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, afin que tous les travailleurs domestiques soient reconnus par la loi et protégés contre les abus. Etant donné que le gouvernement a reconnu publiquement l'existence de la traite des personnes dans le pays, l'orateur demande au gouvernement de se mobiliser davantage pour faire face à ce problème, y compris en accroissant le nombre d'enquêtes et de poursuites, et pour identifier les victimes, de redoubler d'efforts pour poursuivre les fonctionnaires auteurs d'actes de corruption dans des affaires de traite et de collaborer davantage avec des ONG afin d'améliorer les services pour les victimes dans les foyers d'hébergement.

Le membre gouvernemental du Brunéi Darussalam a indiqué appuyer la réponse du gouvernement aux observations formulées par la Commission de la Conférence en ce qui concerne la mise en œuvre de la convention. Le Brunéi Darussalam et la Malaisie ont des relations particulières de coopération depuis des décennies. Le gouvernement prend acte et apprécie les préoccupations soulevées par la Commission de la Conférence, mais tient à souligner les initiatives positives et les efforts menés et mis en œuvre de manière stratégique. Il s'agit de: l'adoption de la loi de 2007 sur la lutte contre la traite des personnes et le trafic illicite de migrants; les efforts pour renforcer les mécanismes juridiques traitant de la traite des personnes; et l'amélioration de la protection et de la réadaptation des victimes, avec des ressources allouées à la lutte contre le trafic à des fins de travail via des inspections et des enquêtes systématiques.

Le membre travailleur des Philippines a estimé que la situation des travailleurs migrants ne s'est pas améliorée depuis la discussion de la Commission de la Conférence de 2013 et a exigé des actions plus appropriées et audacieuses ainsi que d'autres initiatives. La Malaisie est un pays de destination et, dans une moindre mesure,

d'origine et de transit pour la traite des personnes. La majorité des victimes de la traite ont volontairement émigré en Malaisie à la recherche d'une vie meilleure et, alors que de nombreux coupables sont des personnes individuelles, de grands syndicats du crime organisé ayant des liens avec des hauts responsables gouvernementaux sont également concernés. De nombreuses jeunes femmes sont recrutées pour travailler dans des restaurants ou des hôtels en Malaisie, dont certaines ont migré en utilisant le visa d'«agent de relations publiques», mais ont ensuite été soumises au commerce du sexe en Malaisie. Le pays compte 2 millions de travailleurs ayant des papiers en règle et environ le même nombre de travailleurs sans papiers. De nombreux travailleurs migrants sont confrontés à des restrictions dans leurs déplacements, à la tromperie et à la fraude dans les salaires, à la confiscation de leur passeport, ou à la servitude pour dettes. Alors que le gouvernement a adopté la loi contre la traite de 2007, les victimes sont plutôt traitées comme des migrants en situation irrégulière que comme des victimes et font l'objet de mesures d'expulsion immédiate. Un nombre restreint de poursuites ou d'arrestations pour travail forcé est à signaler. Au contraire, une fille indonésienne identifiée comme une victime de la traite par les autorités a fait l'objet d'une poursuite pour vol, alors que son employeur est resté impuni. Le pays devrait donc intensifier ses efforts pour identifier les victimes de la traite, enquêter et engager des poursuites. Il devrait également accroître ses efforts pour engager des poursuites contre la corruption des fonctionnaires du gouvernement en matière de traite et améliorer la collaboration avec les syndicats, les ONG et les organisations internationales pour aider les victimes dans des centres d'accueil gouvernementaux. Des accords bilatéraux avec les pays voisins devraient également être encouragés et contrôlés strictement pour en assurer l'application effective.

Le membre gouvernemental du Myanmar a salué les divers efforts et mesures du gouvernement de la Malaisie concernant l'élimination de la traite des personnes non seulement au niveau national, mais aussi aux niveaux régional et international. Ces mesures comprennent l'adoption de la loi de 2007 sur la lutte contre la traite des personnes et le trafic illicite de migrants et la mise en place du Plan d'action national contre la traite des personnes et le trafic illicite de migrants pour la période 2010-2015. Le point positif de ces initiatives est qu'elles sont également conformes aux instruments régionaux et internationaux, tels que la Déclaration de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) contre la traite des personnes, et en particulier des femmes et des enfants, la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et la Convention relative aux droits de l'enfant. D'autres initiatives de nature à fournir une meilleure protection aux victimes de la traite des personnes doivent également être saluées. Par ailleurs, les accords conclus avec au moins 13 pays sur le recrutement et le placement des travailleurs domestiques et les négociations en cours avec d'autres pays à cet égard, y compris le Myanmar, constituent des évolutions positives.

La membre travailleuse de la France a observé que les droits des travailleurs en Malaisie sont lentement érodés par un gouvernement qui accorde plus d'importance au bien-être des entreprises qu'à celui des travailleurs. La pratique, de plus en plus courante, du recours aux agences de recrutement en est l'illustration. En réalité, les travailleurs migrants n'ont pas de lien direct avec leurs employeurs, l'agence devenant leur employeur. De plus, ces agences se rémunèrent sur le travail des migrants en prélevant près de la moitié du salaire perçu, y compris sur les heures supplémentaires et le travail effectué les dimanches et jours fériés. Par ailleurs, jusqu'en 2013, les

employeurs qui avaient recours à ces agences de recrutement devaient payer une commission de placement à cette agence. Mais une décision gouvernementale du 30 janvier 2013 autorise maintenant les employeurs à recouvrer la somme versée aux agences en déduisant celle-ci du salaire des travailleurs. Le gouvernement qualifie la mesure d'allègement des coûts du travail. Mais la commission en question aurait dû être simplement supprimée car, en l'état, cette mesure pénalise les travailleurs en les entraînant dans une spirale d'endettement et de vulnérabilité. Pour résilier un contrat, il suffit à l'employeur d'aviser l'agence de recrutement qu'il ne veut plus du travailleur et de prévenir le ministère de l'Immigration pour que le migrant soit renvoyé chez lui. De nombreux employeurs préfèrent recourir à cette main-d'œuvre plutôt qu'à une main-d'œuvre locale afin d'éviter les relations de travail. Ainsi, les agences de recrutement deviennent des «prestataires de main-d'œuvre». Ces pratiques sont pourtant illégales au regard des textes de loi malaisiens. L'emploi des travailleurs par le biais d'agences de recrutement est autorisé, cependant ces dernières ne sont pas supposées se substituer aux employeurs. Le gouvernement avait pourtant rappelé en 2010 que les sociétés d'externalisation ne sont responsables que de faire rentrer les travailleurs migrants dans le pays et que les employeurs, tenus de s'assurer que tous les droits des travailleurs sont reconnus et respectés, doivent remplir toutes les obligations que la loi leur impose. Ainsi, un employeur ne peut pas échapper à la relation de travail avec ses employés en prétextant qu'ils relèvent de la responsabilité de l'agence de recrutement. Qui plus est, l'employeur a des obligations supplémentaires envers ces travailleurs, allant au-delà du lieu et du temps de travail, car il doit normalement fournir le logement et assurer le bénéfice de la sécurité sociale. En conséquence, il faudrait que la loi puisse empêcher les employeurs d'agir au mépris des lois existantes et d'entraîner les travailleurs migrants dans une relation de travail forcé, car une telle situation ne peut perdurer.

Le membre gouvernemental de la Suisse s'est déclaré préoccupé par les allégations de traite des personnes et d'absence de poursuites judiciaires suffisantes dans ce domaine. En outre, la commission d'experts fait état d'une détérioration de la situation et du traitement des travailleurs migrants, ces derniers semblant être davantage criminalisés que protégés contre les abus. Le gouvernement de la Suisse salue les efforts du gouvernement pour traiter ces situations, mais l'invite à les intensifier. A cette fin, le gouvernement devrait élaborer une réglementation sur les travailleurs domestiques ainsi qu'une législation relative aux travailleurs migrants en général, comme lui recommandent d'autres instances des Nations Unies.

Le membre gouvernemental de la Fédération de Russie a déclaré que les discussions en cours doivent constituer la dernière étape de l'examen du cas. La législation de la Malaisie, qui prévoit des sanctions importantes en cas de traite des personnes, est conforme à la convention. De plus, le gouvernement a conclu des accords bilatéraux et, ce qui est le plus important, a signé des accords avec les pays d'origine des travailleurs migrants. Le gouvernement agit dans le respect de la législation et des accords bilatéraux. En conclusion, le gouvernement est invité à renforcer son action, et en particulier à protéger les droits des travailleurs migrants. Il est nécessaire que le gouvernement fournisse des informations au BIT et également que le Bureau continue à offrir son assistance technique à ce dernier.

Le représentant gouvernemental a exprimé le respect et la profonde reconnaissance du gouvernement pour les nombreux avis et commentaires positifs formulés par les membres tripartites concernant la pertinence des questions soulevées eu égard à l'application de la convention. Con-

cernant la politique visant à assurer une croissance maintenant l'équilibre entre le développement social et économique et l'exigence d'équité sociale, de dignité, de respect et du bien-être de la population, il a réaffirmé que le gouvernement avait entrepris de pérenniser et d'approfondir sa collaboration avec les organisations représentant les mandants tripartites au niveau national et que, en outre, le gouvernement prenait des mesures pour réguler et mettre en place des politiques pour engager une coopération commune avec les gouvernements et la communauté internationale afin de réduire, à défaut d'éliminer, le risque de traite transfrontalière d'êtres humains. Le lancement, le 30 mars 2010 par le gouvernement, du Programme national d'action contre la traite des personnes (2010-2015) reflète cet engagement et cette aspiration à lutter contre le crime de traite des personnes. Le programme met en avant plusieurs principes directeurs, des objectifs stratégiques et des programmes entrepris par le gouvernement, et qui ont guidé la nation dans sa mission consistant à lutter contre ce crime odieux. La politique ferme et continue du gouvernement malaisien consiste à assurer l'application continue et constructive des principes identifiés comme fondamentaux pour guider et garantir l'application sans heurt du programme d'action national. Une coopération et une coordination étroites, ainsi que la mise en œuvre d'actions intégrées relatives au partage d'informations, au contrôle des points d'entrée, à la délimitation, à la prévention et à la poursuite, par les agences chargées de l'application de la loi, les ministères et les institutions concernés, notamment les gouvernements nationaux et les autorités locales, constituent également des éléments pertinents pour garantir que les victimes reçoivent une protection adéquate et que les contrevenants sont sanctionnés. Le gouvernement est fermement convaincu de l'importance d'un engagement tripartite pour venir à bout de la pratique illégale de traite d'êtres humains. L'orateur prie instamment les employeurs et les travailleurs de collaborer efficacement avec le gouvernement afin d'atteindre cet objectif. Cet engagement tiendrait compte du sujet même abordé par la Commission de la Conférence à cet égard. Le gouvernement, via le Conseil de lutte contre la traite d'êtres humains et le transfert clandestin de migrants, a entretenu au fil des ans des contacts réguliers avec plusieurs gouvernements, ministères et ministères concernés, en vue d'identifier des moyens innovants d'aborder et de traiter les questions liées à la traite d'êtres humains et au transfert clandestin de migrants, en dépit des défis se posant sur le marché du travail. Le gouvernement a besoin de constituer un réseau de collaboration, d'un soutien sans faille de toutes les personnes concernées afin d'assurer la poursuite de sa politique. Les questions complexes relatives à la traite des personnes et du déplacement des personnes dans les régions doivent être réglementées de manière efficace.

Les membres travailleurs ont observé que, en 2013, la Commission de la Conférence avait demandé au gouvernement de prendre des mesures immédiates et efficaces. Or le gouvernement n'a pris aucune mesure efficace et n'a suivi aucune des recommandations formulées. Et, selon les syndicats de la Malaisie, il n'y a pas eu de dialogue social non plus. Le gouvernement s'est contenté d'organiser des ateliers de sensibilisation et de former une équipe spéciale de 43 fonctionnaires. Mais malgré le nombre considérable d'inspections effectuées sur les lieux de travail, plus de 15 000 durant les trois premiers trimestres de 2013, l'inspection n'a pas pu trouver un seul cas de travail forcé. Par ailleurs, le gouvernement fait état dans le document remis au Bureau de neuf lois et règlements traitant de la question du travail forcé. Les membres travailleurs s'interrogent dès lors sur l'effectivité d'un tel dispositif et d'un tel arsenal juri-

dique, alors que le nombre de travailleurs migrants victimes de travail forcé augmente en Malaisie. Le gouvernement devrait adopter des mesures efficaces pour que les travailleurs migrants puissent être pleinement protégés et exercer leurs droits, notamment celui d'obtenir réparation en cas d'abus. Les victimes de travail forcé ne devraient plus être traitées comme des délinquants. En ce qui concerne les travailleurs domestiques, le gouvernement devrait garantir l'application de la loi sur les normes minima d'emploi et ratifier la convention n° 189. Le gouvernement devrait en particulier assurer le respect de la législation qui interdit de confisquer les passeports, qui prévoit une assurance obligatoire contre les accidents de travail et qui interdit aux agences de recrutement de jouer le rôle d'employeurs. Les personnes responsables de travail forcé devraient être poursuivies et condamnées par des sanctions dissuasives. Les membres travailleurs demandent au gouvernement: d'établir un Conseil national de la migration composé de toutes les parties prenantes, y compris les partenaires sociaux et les ONG, pour surveiller la politique de migration; d'établir un Conseil régional avec les pays d'origine des travailleurs migrants, avec la participation des partenaires sociaux et des ONG, pour assurer le respect des conventions internationales dans les accords bilatéraux; de recourir à l'assistance technique du BIT pour assurer la conformité de la législation avec la convention n° 29 ainsi que les autres conventions fondamentales; et d'accepter une mission de contacts directs qui aurait pour mandat de faire l'état des lieux.

Les membres employeurs ont observé que la discussion avait débordé sur des questions relatives aux migrations de main-d'œuvre et aux pratiques des agences de recrutement. Ils affirment que la Commission de la Conférence ne devrait examiner que des questions entrant dans le champ de la convention. En dépit des différences apparues durant la discussion, il est clair que cette convention doit être appliquée rigoureusement pour tous les pays, y compris la Malaisie, et que le travail forcé doit être éliminé. Une divergence apparaît: tandis que les membres travailleurs considèrent qu'aucun progrès significatif n'a été obtenu, les membres employeurs considèrent qu'il s'agit d'un cas de progrès puisque que le gouvernement a présenté une série de mesures offrant une réponse sérieuse à la discussion entamée par la Commission de la Conférence en juin 2013. En outre, les membres employeurs sont encouragés par le fait que le gouvernement a reconnu le problème dans ce cas, qu'il compte poursuivre ses efforts et qu'il a sollicité un appui extérieur. Ils encouragent le gouvernement à utiliser les capacités de l'OIT et celles qui se trouvent dans le pays, et signalent que de nombreux outils sont disponibles pour l'aider à résoudre le problème du travail forcé. Enfin, des progrès additionnels peuvent être faits, mais il est nécessaire de faire preuve d'une grande détermination au niveau national pour y parvenir.

RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO
(ratification: 1960)

Un représentant gouvernemental a relevé que l'observation de la commission d'experts évoquait les violations massives des droits de l'homme perpétrées par des groupes armés dans les provinces orientales, Nord et Sud-Kivu, ainsi qu'au Nord-Katanga. Le gouvernement est le premier à déplorer ces violations intervenues alors que ces territoires étaient sous le contrôle de groupes armés. Depuis lors, avec l'appui de la Mission de l'ONU pour la stabilisation en République démocratique du Congo (MONUSCO), ces territoires ont été repris par l'armée régulière, et le gouvernement a entamé des poursuites et organisé des procès qui ont abouti à de sévères condamnations des auteurs de ces crimes. S'agissant de l'indemnisation des victimes, il convient de noter que les

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

République démocratique du Congo

(ratification: 1960)

criminels condamnés ne disposent pas de ressources susceptibles de financer cette indemnisation. Le gouvernement sollicite la coopération de la communauté internationale pour assurer l'indemnisation des victimes – pour autant que celles-ci portent plainte et que des poursuites soient engagées. Le gouvernement réaffirme sa volonté de poursuivre les auteurs de violations des droits de l'homme et de mettre fin à l'impunité. Dans cette perspective, un projet loi abrogeant d'anciens textes autorisant le recours au travail forcé à des fins de développement national est devant le Parlement. Le texte en sera communiqué à la commission d'experts dès son adoption.

Les membres travailleurs ont rappelé que c'était la deuxième fois que la commission examinait ce cas et qu'en 2011 aucun représentant gouvernemental ne s'était présenté. La commission d'experts relève à nouveau des violations massives de la convention dans cette région qui regorge de matières premières, en particulier dans les mines des régions du Nord-Kivu, de la province orientale du Katanga et du Kasai oriental. Le travail forcé s'intensifie dans l'est du pays en proie aux combats, et les efforts du gouvernement pour le contrer sont trop limités pour être crédibles. Comme le constatent différents rapporteurs spéciaux des Nations Unies, tant les groupes armés illégaux que les forces armées régulières ont recours au travail forcé et à l'esclavage sexuel. Le viol, en particulier, est devenu une arme de guerre. Hommes et femmes de 10 à 40 ans sont soumis au travail forcé dans les carrières, en claire violation des dispositions de la convention n° 29, et notamment de son article 25 qui exige que des sanctions efficaces soient appliquées contre l'imposition du travail forcé. Des femmes, des filles et des garçons sont enlevés et forcés à prendre part aux coupes de bois, à l'extraction de l'or et aux travaux agricoles par les groupes armés, qui les recrutent aussi de force comme combattants, porteurs, employés domestiques ou gardes du corps. De tels agissements sont imputés notamment à l'Armée de résistance du seigneur (LRA), aux Forces démocratiques de libération du Rwanda (FDLR) et aux rebelles du M23. La commission d'experts soulève par ailleurs la question de l'abrogation de textes permettant d'imposer un travail à des fins de développement national, comme moyen de recouvrement de l'impôt, et aux personnes en détention préventive. Le gouvernement fait valoir que ces textes sont caducs et abrogés dans les faits mais, pour garantir la sécurité juridique, ils doivent être formellement abrogés par la loi. Avec la commission d'experts, les membres travailleurs considèrent qu'il est impératif que le gouvernement prenne de toute urgence les mesures pour mettre fin aux pratiques de travail forcé et d'esclavage sexuel contre les civils, qu'il s'assure que les auteurs de ces violations soient traduits en justice et sanctionnés, et que les victimes soient indemnisées.

Les membres employeurs ont rappelé que la présente commission avait déjà examiné ce cas en 2011 tandis que la commission d'experts l'avait examiné pas moins de 19 fois depuis 1991. La commission d'experts a noté avec une profonde préoccupation que des hommes et des femmes sont utilisés à des fins de travail forcé ou, comme l'a confirmé le gouvernement, comme esclaves sexuels, en particulier dans les zones de conflit armé. La commission d'experts a également noté l'inadéquation des dispositions légales, lesquelles ne prévoient pas de sanctions pénales suffisamment dissuasives à l'encontre des auteurs du travail forcé. Si les membres employeurs ne soutiennent pas toujours tous les commentaires de la commission d'experts sur cette convention, ils partagent son point de vue dans ce cas qui porte sur de graves violations des droits de l'homme. Des femmes et des enfants sont forcés à travailler dans les mines, dans les champs et dans le transport de munitions et autres fournitures pour le

compte de différents groupes armés. Des femmes sont aussi contraintes de devenir esclaves sexuelles ou travailleuses domestiques. Certains rapports indiquent que ces violations seraient commises par des groupes rebelles et des éléments incontrôlés des forces armées régulières. La nature du conflit est complexe mais la sécurité juridique est un droit de tous les citoyens et le gouvernement est censé faire plus dans ce domaine. Les auteurs de ces violations devraient être arrêtés et sanctionnés. Les membres employeurs se félicitent des dernières informations communiquées par le gouvernement faisant état de poursuites judiciaires pour viol dans des zones de conflit à l'encontre des forces régulières. Toutefois, on pourrait et on devrait faire bien davantage encore pour protéger les droits de l'homme des membres vulnérables de la société. Le gouvernement devrait disposer d'un nombre suffisant d'inspecteurs du travail, compte tenu du fait en particulier que c'est en 1968 qu'il a ratifié la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, pour inspecter certaines zones comme les zones minières où, selon les informations, des enfants et des femmes seraient utilisés à des fins de travail forcé. La commission d'experts a également relevé l'inadéquation des sanctions pénales qui contreviennent à l'article 25 de la convention n° 29. Même si le Code du travail prévoit des peines de prison ou des amendes, il ne prévoit que des peines de six mois au maximum pour exaction de travail forcé, peines qui ne sont ni proportionnelles ni dissuasives. Les membres employeurs font observer avec un optimisme prudent que le rapport du gouvernement fait état de la modification actuelle de la législation, en vue de prévoir des sanctions conformes à la convention et, selon les informations communiquées à la présente commission, un projet de loi serait en cours d'élaboration pour être soumis très prochainement au Parlement. Néanmoins, c'est déjà ce qu'avait communiqué le gouvernement en 2011 et il est maintenant urgent d'agir. La commission d'experts s'est dite aussi préoccupée par le fait que la législation prévoit une contribution personnelle minimum de chacun aux programmes nationaux pour le développement, ainsi que l'obligation de travailler des prévenus en détention préventive. Les membres employeurs se félicitent que le gouvernement s'emploie à modifier ces dispositions, en reconnaissant qu'elles sont contraires à la convention. En outre, si la question des violations des droits de l'homme est fondamentale, et la protection des victimes absolument nécessaire, les membres employeurs se sont dits aussi préoccupés par le fait que certaines entreprises opérant dans les pays pourraient être soumises à des sanctions commerciales ou à la réticence des partenaires commerciaux, étant donné que tout au long de la chaîne de production les entreprises doivent démontrer qu'elles fonctionnent en respectant pleinement les normes internationales du travail. Il a été demandé vivement au gouvernement de solliciter d'urgence toutes les formes d'assistance proposées par le BIT, techniques ou autres, afin de s'employer à résoudre tout ce qui est contraire à la convention.

Le membre travailleur de la République démocratique du Congo a déclaré que le travail forcé s'intensifiait notamment dans l'est du pays, en proie à de violents conflits, sans que le gouvernement prenne des mesures suffisantes pour lutter contre ces exactions perpétrées par les forces rebelles comme par les forces du gouvernement. La recrudescence de l'esclavage sexuel et des viols est particulièrement préoccupante. Le recrutement forcé d'enfants soldats par les groupes armés persiste sans que le gouvernement agisse pour y mettre fin par des sanctions efficaces. En outre, les victimes du travail forcé font aussi l'objet d'une traite pour l'esclavage domestique, la prostitution ou les travaux agricoles, tant à l'intérieur du pays

que vers l'Angola, l'Afrique du Sud, l'Afrique orientale, le Moyen-Orient ou l'Europe. Toutes ces pratiques sont encouragées par l'impunité dont bénéficient leurs auteurs. Les lois existantes n'ont pas été renforcées afin d'y intégrer des sanctions efficaces. Le gouvernement devrait faire preuve de plus de volonté pour enquêter, poursuivre et sanctionner l'exaction de travail forcé. Outre le rétablissement de la sécurité des populations avec l'appui de la MONUSCO, il revient également au gouvernement de renforcer les programmes de réhabilitation des victimes, construire des écoles en nombre suffisant, recruter des enseignants, offrir l'assistance médicale nécessaire. Il est notoire que les bénéfices générés par l'exploitation des minerais – qui entrent, par exemple, dans la fabrication des téléphones portables – contribuent à alimenter le conflit et que, pour exploiter ces ressources, des groupes criminels recourent au travail forcé. Il appartient aux entreprises, dans le cadre de leur responsabilité sociale, de lutter contre le travail forcé ou le travail des enfants dans leurs chaînes de production.

Le membre employeur de la République démocratique du Congo a confirmé les propos du représentant gouvernemental. Avec l'appui de la MONUSCO, le gouvernement mène depuis 2013 des actions efficaces pour mettre fin aux atrocités décrites dans l'est du pays. Quant aux textes mis en cause par la commission d'experts, une loi les abrogeant est devant le Parlement et devrait être adoptée avant la fin de l'année. L'appel du gouvernement à la solidarité de la communauté internationale pour l'indemnisation des victimes doit être entendu.

Une observatrice représentant l'Internationale de l'éducation a fait part de l'extrême préoccupation de son organisation quant au sort des enfants privés de scolarité et victimes du travail forcé et de l'exploitation sexuelle. Des écoles sont détruites ou utilisées à des fins militaires. Les enfants recrutés par les groupes armés sont à la fois témoins et auteurs des pires sévices. Les déplacements massifs de population ont multiplié le nombre d'enfants vivant dans la rue au risque d'être victimes d'exploitation. Les enfants de la République démocratique du Congo doivent être rétablis dans leur droit fondamental à l'enseignement dans la sécurité. A cette fin, le gouvernement doit être exhorté à assurer la protection des élèves et de leurs enseignants, à mettre fin à l'impunité des auteurs d'exactions, à assurer la réintégration des enfants victimes dans le système éducatif et à créer des orphelinats pour recueillir les enfants ayant perdu leur famille. Le gouvernement devrait bénéficier de l'assistance technique du Bureau pour mettre en place un cadre normatif propre à interdire effectivement le recrutement et l'exploitation des enfants, notamment par les forces armées.

Le membre gouvernemental du Canada a estimé que, en dépit d'une légère amélioration de la sécurité à l'est du pays depuis la défaite des rebelles du M23 à la fin de 2013, la situation en termes de droit de l'homme reste préoccupante. Les abondantes ressources naturelles attirent les milices et groupes armés qui se livrent à des exactions sur la population – auxquelles participent aussi parfois des éléments des forces gouvernementales: recrutement forcé d'adultes et d'enfants pour le travail dans les mines ou l'esclavage sexuel et d'autres formes de travail forcé contrevenant non seulement à la convention n° 29 mais également à la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Comme la commission d'experts, le gouvernement du Canada demande au gouvernement de la République démocratique du Congo de prendre des mesures pour mettre fin au travail forcé en améliorant l'accès à la justice, en s'assurant que les auteurs de violations soient poursuivis et punis et que les victimes soient indemnisées. Il demande aussi au gouver-

nement de modifier la législation pour la rendre conforme aux exigences de la convention.

Le membre travailleuse de l'Italie, s'exprimant également au nom des membres travailleurs de la Suisse, a indiqué que près d'un demi-million de travailleurs sont soumis au travail forcé ou à l'esclavage dans le pays, dont l'une des formes les plus courantes est la servitude pour dettes dans le secteur minier. En outre, on constate aussi un degré très inquiétant de violence, en particulier des violences sexuelles contre les femmes et les enfants dans le cadre du recrutement forcé ou de conflits armés. L'une des causes profondes de ces pratiques de travail forcé est l'absence de responsabilisation et l'impunité. La loi est insuffisamment appliquée dans les régions minières de l'est du pays, en particulier lorsque des militaires ou des officiers de sécurité protègent leurs effectifs contre les enquêtes ou les poursuites judiciaires. Le système judiciaire militaire reste faible et à la merci d'ingérences de militaires ou de responsables politiques. Les victimes sont rarement indemnisées, même lorsque l'Etat a été condamné à le faire en cas de violations perpétrées par des agents publics. Les juges, les procureurs et les enquêteurs n'ont souvent pas la formation et les moyens nécessaires pour s'acquitter de leur tâche. Quant à la législation nationale, même si les articles 16 et 61 de la Constitution interdisent le travail forcé et l'esclavage, y compris l'emprisonnement suite à une dette, les sanctions prévues dans le Code pénal et le Code du travail ne sont pas assez dissuasives. Or il faut imposer des sanctions dissuasives pour venir à bout de la culture d'impunité qui perpétue depuis deux décennies la crise humanitaire dans le pays, en particulier dans l'est du pays, qui s'est soldée par la mort de quelque cinq millions de personnes. Il faut mettre un terme à cette impunité et justice doit être rendue pour punir ces crimes contre l'humanité.

Le membre gouvernemental du Cameroun, tout en convenant avec les intervenants précédents que le travail forcé des femmes et des enfants ne saurait être toléré, a souhaité replacer les faits dans leur contexte sécuritaire. Comme cela a déjà été relevé, les enrôlements forcés et les abus sexuels sont le plus souvent le fait des factions rebelles. Malgré ses moyens militaires limités, le gouvernement de la République démocratique du Congo s'est engagé de longue date à relever ce défi sécuritaire. Pour sa part, le gouvernement du Cameroun, qui a organisé au début de 2014 un sommet sur la sécurité dans le golfe de Guinée, estime que la lutte contre le travail forcé est inséparable de la lutte contre le terrorisme, dont il est l'une des expressions. Par ailleurs, certaines mesures évoquées laissent dubitatif: multiplier les sanctions pénales au risque d'une surpopulation carcérale? Dépêcher des inspecteurs du travail en zones de conflit armé? La priorité absolue doit rester à la restauration de la paix et de la sécurité des populations et à la lutte contre le terrorisme avec l'appui de la communauté internationale, y compris l'assistance technique du Bureau.

Le membre travailleur de l'Ouganda a estimé que les efforts du gouvernement visent à éliminer le travail forcé manquaient d'ampleur ou de pragmatisme. L'incidence du travail forcé a été et continue d'être exacerbée par des conflits qui pourraient être évités. Les femmes, les enfants et les migrants représentent 70 pour cent des victimes. Nombre d'enfants travaillent de force dans des mines, en tant qu'aides domestiques ou porteurs. Selon certaines informations, environ 2 500 enfants auraient été recrutés de force comme enfants soldats. D'après d'autres informations, environ 6 000 femmes seraient en servitudes pour dettes dans des exploitations agricoles, réduites à l'esclavage sexuel et victimes de traite vers d'autres pays pour y travailler comme prostituées ou travailleuses domestiques. On estime à 400 le nombre de viols de femmes

Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
Bangladesh (ratification: 1972)

chaque jour, dont 85 pour cent dans des zones de conflit. Le gouvernement doit mener des programmes bien structurés de secours, de réadaptation et d'émancipation. Il devrait en outre utiliser la politique d'éducation pour favoriser la réadaptation des enfants victimes de toutes les formes de travail forcé. L'émancipation sociale et économique des femmes victimes contribuerait grandement à améliorer leurs chances de rétablissement et d'un avenir nouveau. Le gouvernement devrait s'engager dans ce sens.

Le **membre gouvernemental de la Suisse** a indiqué que son pays était conscient de la complexité de la situation en République démocratique du Congo et très préoccupé par les graves violations des droits de l'homme qui y perdurent. L'esclavage sexuel de femmes et d'enfants et les violences contre les civils pour les contraindre au travail sont parmi les pires violations de la convention. La Suisse est également très inquiète de l'incidence du travail des enfants dans le secteur minier. Elle soutient par conséquent les recommandations de la commission d'experts et réitère ses recommandations faites récemment dans le cadre de la 19^e session du Groupe de travail sur l'examen périodique universel du Conseil des droits de l'homme pour que le gouvernement prenne de toute urgence des mesures pour lutter contre les violences physiques et sexuelles, y compris celles perpétrées afin de contraindre au travail forcé, ainsi que pour renforcer le pouvoir judiciaire. Le gouvernement de la Suisse reconnaît les progrès accomplis à cet égard, notamment la création de la Commission nationale des droits de l'homme, l'adoption de textes régissant la Cour de cassation, le Conseil d'Etat et la Cour constitutionnelle, ainsi que le projet de loi prévoyant la création de chambres spécialisées pour sanctionner les violations des droits de l'homme au cours des vingt dernières années. Elle encourage le gouvernement à poursuivre dans cette voie.

Le **représentant gouvernemental** a remercié l'ensemble des intervenants pour leur contribution à la discussion de l'application de la convention n° 29 dans son pays. Depuis que le gouvernement a rétabli son autorité sur les territoires contrôlés auparavant par les groupes armés, les faits évoqués relèvent largement du passé. La protection des populations civiles fait partie de ce rétablissement de l'autorité de l'Etat, et le gouvernement a déployé à cette fin, avec l'appui de la coopération belge, des brigades de police spécialisées, dites brigades de proximité. Les enfants soldats sont démobilisés et réinsérés dans le système scolaire, et la construction de 1 000 nouvelles écoles est prévue d'ici à la fin 2016. Il est également prévu de recruter et former 1 000 nouveaux inspecteurs du travail ainsi que de réformer profondément l'organisation de la magistrature. En dépit de la complexité de la situation, le gouvernement ne ménage pas ses efforts pour mettre fin aux violations des droits de l'homme.

Les **membres travailleurs** ont remercié le gouvernement et les autres intervenants pour les informations apportées. En particulier, le membre travailleur de la République démocratique du Congo a fait observer que, derrière la situation très alarmante, il y avait des intérêts économiques. Alors que le travail forcé continue de sévir, voire s'intensifie dans l'est du pays, les efforts du gouvernement pour lutter contre ce fléau sont trop limités pour être crédibles. Les conflits qui affectent le pays ainsi que ses voisins ne justifient pas l'inaction. Le gouvernement doit s'engager à prendre des mesures: de prévention en consultation avec les partenaires sociaux; d'implication de l'inspection du travail, notamment dans l'industrie minière des provinces du Nord Kivu, de la province orientale du Katanga et du Kasai oriental; et d'identification, de protection et de réhabilitation des victimes, notamment des femmes et des enfants. Des mesures doivent être prises d'urgence pour renforcer l'inspection du travail et

assurer sa coopération étroite avec la police et le système judiciaire. Des sanctions réellement dissuasives doivent être introduites dans le Code du travail tandis que les dispositions contraires à la convention doivent être abrogées. Le gouvernement devrait inviter une mission d'assistance technique du Bureau à lui apporter l'appui nécessaire.

Les **membres employeurs** ont indiqué qu'ils n'ignoraient pas les difficultés que posait le maintien de l'ordre dans une zone de conflit. Mais cela ne peut servir d'excuse pour ne pas prendre les mesures nécessaires de protection des membres vulnérables de la population. Le gouvernement est instamment prié d'achever la préparation du projet de loi qui permettra d'harmoniser la législation nationale avec l'article 25 de la convention en prévoyant l'imposition de sanctions pénales suffisamment dissuasives. La remarque du gouvernement que les victimes du travail forcé et de l'esclavage sexuel devraient s'identifier pour que des poursuites puissent être menées à l'encontre des auteurs de ces actes semble ignorer que, par peur des représailles ou de stigmatisation, ces victimes sont souvent peu enclines à se manifester. Le gouvernement est instamment prié de mettre en place des mesures de protection des victimes et de favoriser leur accès à la justice. Les forces régulières devraient recevoir une formation spéciale pour pouvoir intervenir dans certaines zones afin d'encourager les victimes à se faire connaître. En outre, une formation devrait être assurée sur les droits des victimes. Les membres employeurs encouragent vivement le gouvernement à solliciter toute forme d'assistance du BIT qui pourrait l'aider à remédier à cette situation.

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

BANGLADESH (ratification: 1972)

Un **représentant gouvernemental** a déclaré que son gouvernement est fermement convaincu que l'inspection du travail est un instrument essentiel pour assurer de meilleures conditions de travail, et est déterminé à promouvoir les droits, la sécurité et la protection au travail au moyen d'une inspection efficace. Se référant à l'observation de la commission d'experts, l'orateur se réjouit d'informer la commission que le Parlement national a amendé en 2013 la loi du Bangladesh sur le travail. Pendant la procédure d'amendement, la commission tripartite chargée de réviser la loi sur le travail a examiné de nombreux commentaires émanant des parties intéressées, dont l'OIT. Sur la base d'un consensus tripartite, la plupart des propositions ont été intégrées dans l'amendement. La loi telle qu'amendée met particulièrement l'accent sur les points suivants: 1) dignité, protection, droits et sécurité des travailleurs; 2) transparence du système d'enregistrement des syndicats et de paiement des salaires; et 3) promotion du syndicalisme et de la négociation collective. Pour appliquer et mettre en œuvre efficacement la loi telle qu'amendée, il faudra une réglementation complète, après une ample consultation de toutes les parties prenantes. Des consultations sont en cours avec celles-ci.

En ce qui concerne la restructuration du système d'inspection du travail, le gouvernement a mené à bien, dans le cadre d'une procédure rapide, la restructuration de la direction de l'inspection, qui est devenue un département à la mi-janvier 2014. La direction de l'inspection ne comptait que 314 fonctionnaires. A la suite de la restructuration, les effectifs du département récemment créé ont plus que triplé pour passer à 993 fonctionnaires. Dans un premier temps, 679 nouveaux postes ont été approuvés pour le département. Fait important: parmi ces postes, 392 seront exclusivement couverts par des inspecteurs. Depuis mai 2013, 67 inspecteurs ont été nommés pour pourvoir les postes vacants conformément aux procédures en place. Le recrutement d'autres inspecteurs est en cours.

A la suite de la restructuration, des ressources et moyens logistiques supplémentaires sont fournis au département. En ce qui concerne les zones franches d'exportation (ZFE) et la loi de 2010 sur les associations pour le bien-être des travailleurs et les relations professionnelles dans les ZFE, une commission de haut niveau s'emploie activement à préparer une loi distincte sur le travail dans les ZFE. Un avant-projet a été élaboré. Les consultations sur cet avant-projet avec les parties prenantes sont en cours. L'Autorité des zones franches d'exportation du Bangladesh (BEPZA) est chargée de garantir les droits et privilèges des travailleurs occupés dans les entreprises qui opèrent dans les ZFE, grâce à la supervision et au suivi constants de fonctionnaires et de conseillers de la BEPZA. Tous les membres du conseil de direction élu des associations pour le bien-être des travailleurs (WWA) déploient activement leurs activités en tant qu'agents de la négociation collective. En ce qui concerne les mesures visant à assurer l'inspection effective du secteur de la construction en vertu du Code national du bâtiment (BNBC), l'application de ces codes incombe aux différentes autorités administratives dans tout le pays. Les autorités sont en train d'accroître les effectifs et de moderniser les équipements pour garantir l'application du BNBC. Une formation est dispensée régulièrement aux inspecteurs de la construction, de la sécurité incendie et des manufactures. Quant aux visites de l'inspection du travail au Bangladesh, l'orateur déclare que, pour l'essentiel, les inspections du travail sont effectuées par des inspecteurs du travail et par des équipes spéciales d'inspection. Les inspecteurs du travail réalisent aussi des inspections confidentielles. En cas d'infraction, des mesures appropriées sont prises sur la base des observations de l'inspection, en vertu de la loi sur le travail. A propos des accidents et des maladies professionnelles, conformément à la loi sur le travail du Bangladesh, les propriétaires de manufactures tiennent des registres à cette fin. Des programmes de sensibilisation des employeurs sont organisés, et des directives sont données régulièrement aux employeurs. Dans le cadre de la récente restructuration, le nombre de postes d'inspecteurs a été accru pour garantir la sécurité et la santé au travail. L'orateur souligne tout particulièrement que le gouvernement a déjà adopté en 2013 une Politique nationale sur la santé et la sécurité au travail pour traiter les questions concernant la santé et la sécurité des travailleurs.

Pour ce qui est d'améliorer les conditions de travail au Bangladesh, l'orateur remercie sincèrement, pour leur appui et leur assistance technique, le BIT et d'autres partenaires pour le développement. Récemment, l'évaluation de la sécurité incendie et électrique et de l'intégrité structurelle des bâtiments du secteur du prêt-à-porter a été effectuée avec l'assistance technique du BIT et d'autres partenaires pour le développement, y compris des marques et des acheteurs. Avec l'assistance du BIT, un système de base de données accessible au public sur les questions concernant l'inspection du travail a été lancé récemment. L'élaboration d'un autre système de base de données sur les questions syndicales avec le Département du travail est également en cours. Le BIT assure aussi une formation et des moyens logistiques aux inspecteurs. Enfin, un projet doté de 24,2 millions de dollars des Etats-Unis est mis en œuvre pour améliorer les conditions de travail dans le secteur du prêt-à-porter au Bangladesh. Le gouvernement apprécie beaucoup la participation constructive de l'OIT et d'autres partenaires pour le développement afin d'assurer de meilleures conditions de travail au Bangladesh. L'année dernière, le Bangladesh a fait de son mieux pour mobiliser ses systèmes, ressources et capacités et garantir ainsi les droits, la sûreté et la sécurité au travail. Le Bangladesh aura néanmoins besoin de plus

de temps, ainsi que de la compréhension et de l'appui de tous, pour réaliser son objectif.

Les membres employeurs ont noté que la commission d'experts a attribué une double note de bas de page à ce cas et que leur groupe a demandé au gouvernement de fournir des données complètes à la Commission de l'application des normes. Le contexte dans lequel s'inscrit ce cas est essentiel. Le nombre dramatiquement élevé de décès survenus chez le deuxième exportateur mondial de confection a, par la force des choses, contraint les entreprises du secteur privé du monde entier à se poser des questions importantes quant à leurs chaînes d'approvisionnement. Elles ont été également contraintes à prendre davantage de responsabilités aussi bien sociales qu'éthiques. C'est dans ce contexte que les employeurs, les syndicats et le gouvernement du Bangladesh sont rapidement convenus des mesures à prendre, notamment en matière de santé et de sécurité dans les usines, ainsi que des détails à fournir concernant le financement des réformes.

Il ne s'agit pas d'un cas dans lequel un problème de coopération avec le BIT se pose ou pour lequel une assistance technique est sollicitée. Le 24 mars 2013, le BIT a accepté une demande officielle d'aide à la mise en œuvre et à la coordination du Plan d'action tripartite national sur la sécurité incendie. Du 1^{er} au 4 mai 2013, une mission de haut niveau a été dépêchée par le BIT au Bangladesh afin de déceler les domaines principaux pour lesquels des mesures devraient être prises. Cette mission s'est soldée par la signature d'une Déclaration commune des partenaires tripartites, fondée sur le Plan d'action tripartite national sur la sécurité incendie. Cette Déclaration commune a fixé les grands domaines d'action, tels que le renforcement des inspections du travail, la formation des travailleurs et des cadres dirigeants et la prise de conscience des questions relatives à la sécurité et à la santé au travail, aux droits des travailleurs, à la réinsertion et à la formation des travailleurs présentant des handicaps. Le 13 mai 2013, deux syndicats internationaux (IndustriALL et UNI Global), accompagnés de plus de 150 marques et distributeurs, ont signé un accord sur la sécurité incendie et celle des bâtiments au Bangladesh. Il s'agit d'un programme quinquennal dans le cadre duquel les entreprises s'engagent à garantir l'application de mesures relatives à la santé et à la sécurité. Le 8 juillet 2013, l'Union européenne (UE), le gouvernement du Bangladesh et l'OIT ont publié un Pacte mondial de durabilité destiné à promouvoir des normes du travail de meilleure qualité, l'intégrité structurelle des bâtiments et la santé et la sécurité au travail, tout en favorisant une conduite professionnelle responsable dans l'industrie du prêt-à-porter et du tricot au Bangladesh. Ce pacte, qui est fondé sur le Plan d'action tripartite national sur la sécurité incendie, accorde un rôle important à l'OIT en termes de coordination et de contrôle. Le 10 juillet 2013, l'alliance pour la sécurité des travailleurs du Bangladesh a été lancée par 26 marques et distributeurs nord-américains. Il s'agit d'un programme quinquennal dans le cadre duquel les entreprises s'engagent à garantir l'application de mesures ayant trait à la santé et à la sécurité au travail. Le 15 juillet 2013, le gouvernement a adopté des amendements à la loi sur le travail en vue de soutenir la sécurité et la santé au travail. Ces amendements, qui visent tout particulièrement les exigences des articles 1, 4 et 23 de la convention, consistent à renforcer l'inspection du travail en matière de santé, de sécurité et de protection des travailleurs sur leur lieu de travail. Le 25 juillet 2013, le Plan d'action tripartite national sur la sécurité incendie a fusionné avec la Déclaration commune pour former un Plan d'action tripartite national sur la sécurité incendie et l'intégrité structurelle dans le secteur du prêt-à-porter du Bangladesh. Le 22 octobre 2013, l'OIT a lancé un programme de

Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
Bangladesh (ratification: 1972)

24 millions de dollars E.-U., destiné à améliorer la sécurité du secteur de l'habillement bangladais. L'initiative, prévue pour une durée de trois ans et demi, a pour principal axe la réduction des risques d'incendie et d'effondrement des bâtiments dans les usines de prêt-à-porter, ainsi que le respect des droits et de la sécurité des travailleurs. Le 22 novembre 2013, les évaluations de l'intégrité structurelle et de la sécurité incendie des usines de prêt-à-porter ont officiellement débuté. Le 15 janvier 2014, le gouvernement du Bangladesh a transformé le bureau de l'inspecteur en chef des usines et des bâtiments en un département, créant ainsi 679 nouveaux emplois dans les services de direction, dont 392 nouveaux inspecteurs. La formation du premier groupe d'inspecteurs du travail nouvellement recrutés a débuté le 22 janvier 2014 à Dhaka. Elle avait pour objectif principal le renforcement des capacités.

Les membres employeurs ont noté que des mesures sont actuellement prises afin de réorganiser le département de l'inspection. Ce projet, qui s'inscrit dans le cadre d'une modernisation et du renforcement du Département de l'inspection des fabriques et des bâtiments (DIFE), a permis d'agrandir le département, d'augmenter le nombre d'inspecteurs nommés et d'améliorer le système d'inspection. Pour ce qui est des articles 9 et 14 de la convention, le gouvernement a nommé trois catégories d'inspecteurs, à savoir les inspecteurs médicaux, techniques et généraux. Ces inspecteurs offrent des services d'experts techniques non seulement aux fins de l'inspection du travail, mais aussi en vue de l'application de la législation. Le gouvernement a également des projets de collaboration avec l'OIT afin de trouver les moyens d'inscrire les ZFE dans la législation nationale du travail. Il serait bon que l'on dispose de plus d'informations à ce sujet. Lors de l'examen de ce cas, il est nécessaire d'observer les problèmes évidents de manque de coordination sur le terrain. L'OIT a œuvré en faveur d'une coordination entre le Conseil national tripartite du travail (Bangladesh University of Engineering and Technology – BUET), l'Accord et l'Alliance en vue d'une harmonisation du système. Du reste, dans le cadre de l'examen de la demande d'informations complémentaires formulée par la commission d'experts, l'on a noté que, lors de la réunion technique que l'OIT a organisée le 15 mai 2014, des experts techniques de la BUET, de l'Accord et de l'Alliance sont convenus d'un format commun à utiliser pour la présentation du résumé des rapports qui devront être publiés sur le site Internet de l'inspecteur général dans le cadre des trois initiatives. Les membres employeurs prient instamment le gouvernement de fournir toutes les informations requises, en particulier en ce qui concerne l'assistance technique qu'il a reçue à ce jour du BIT.

Les membres travailleurs ont rappelé l'horreur indescriptible de la catastrophe du Rana Plaza qui avait coûté la vie à plus de 1 000 travailleurs du secteur de l'habillement. Cette catastrophe a eu lieu après l'incendie qui avait touché l'usine Tazreen Fashions en 2012, au cours duquel plus de 100 travailleurs, pris au piège dans l'usine, avaient péri dans l'incendie ou par défenestration alors qu'ils tentaient de s'échapper. Ces tragédies, loin d'être inévitables, ont déclenché un examen des consciences dans les administrations publiques et les conseils d'administration des entreprises du monde entier, car il est apparu que le statu quo ne pouvait plus être toléré – à savoir un système de production de l'habillement qui expose les travailleurs, dans leur majorité des jeunes femmes, à un risque élevé d'accident grave ou de décès. Les victimes de ces tragédies et leurs familles attendent toujours d'être respectées et indemnisées. Ces tragédies auraient facilement pu être évitées grâce à un système d'inspection du travail efficace. Au lendemain de la catas-

trope du Rana Plaza, des initiatives novatrices comme l'accord sur la sécurité incendie et bâtiments au Bangladesh, soutenu par des fédérations syndicales internationales et près de 200 marques internationales de l'habillement, ont fait que des usines du secteur de la confection ont pour la première fois été inspectées par des inspecteurs compétents et indépendants. Certains gouvernements étrangers ont également octroyé des ressources afin d'appuyer toute une série d'initiatives nouvelles, sous les auspices de l'OIT pour certaines, visant notamment à renforcer l'inspection des usines. Ces initiatives ont été bien accueillies. Cependant, si des efforts analogues à l'accord sont devenus nécessaires, c'est uniquement parce que le gouvernement du Bangladesh n'a pas réussi à maintenir un système efficace d'inspection du travail, comme l'exige la convention n° 81, et qu'il persévère dans cette voie. Le gouvernement a accompli certains progrès étant donné qu'il a érigé son unité d'inspection en «direction», qu'il a approuvé de nouveaux postes d'inspecteur et qu'il commence à les pourvoir. Cependant, ces progrès sont désespérément lents.

En ce qui concerne les capacités, l'article 10 de la convention dispose que le nombre des inspecteurs du travail doit être suffisant pour permettre d'assurer l'exercice efficace des fonctions du service d'inspection. L'an dernier, le gouvernement du Bangladesh s'est engagé à embaucher 200 inspecteurs du travail supplémentaires d'ici au 31 décembre 2013, avec un objectif à long terme de 800 inspecteurs au total. Néanmoins, les délais et les prolongements de délai n'ont pas permis d'atteindre cet objectif. De nombreux postes vacants parmi les postes existants doivent être pourvus. Les membres travailleurs comprennent qu'un plan a été établi pour embaucher le reste des inspecteurs nouvellement approuvés cette année. Il existe un besoin impérieux d'inspecteurs supplémentaires, et les nombreux retards soulèvent des questions sur l'engagement du gouvernement à instaurer un service d'inspection du travail approprié et sur sa compréhension de l'urgence de la situation. Un certain nombre de problèmes additionnels sont également susceptibles de menacer le bon fonctionnement d'un service d'inspection, même doté du personnel voulu: i) les moyens de transport des inspecteurs sont extrêmement limités ou inexistantes et les travailleurs savent que certains employeurs prennent en charge le coût du transport, ce qui peut compromettre l'impartialité des inspections, ainsi que tout élément de surprise; ii) ni la Direction du travail ni le Département d'inspection des usines et des établissements ne sont dotés de juristes, et les usines engagent souvent des avocats chevronnés pour se défendre contre les accusations, ce qui surcharge rapidement les inspecteurs et les enquêteurs, qui manquent de ressources suffisantes, et fait que les violations ne sont pas poursuivies. S'agissant de la coordination, l'article 5 de la convention prône une coopération efficace entre les services d'inspection et d'autres services gouvernementaux exerçant des activités analogues. Malgré des plans concernant la sécurité incendie des bâtiments, il semble qu'un manque majeur de coordination et de coopération subsiste entre les organismes publics et les établissements privés compétents sur cette question, voire, en réalité, sur toute question relative aux domaines visés par l'inspection du travail. Les responsables des services d'inspection du travail sont censés collaborer avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. A cet égard, les membres travailleurs constatent qu'ils ne consacrent pas le même engouement à collaborer avec les syndicats qu'avec les employeurs.

En ce qui concerne les zones franches d'exportation (ZFE), la convention n° 81 devrait s'appliquer à tous les lieux de travail, à de rares exceptions près. Cependant, les ZFE, dans lesquelles travaillent plus de 400 000 travailleurs, restent en dehors du domaine de

compétence du ministère du Travail. Par conséquent, le ministère ne procède à aucune inspection dans ces zones. Au lieu de cela, la BEPZA s'appuie sur environ 60 «conseillers» qui disent être assimilés à des inspecteurs du travail. Cependant, selon les travailleurs, ces «conseillers» ne procèdent à aucune inspection et s'occupent, tout au plus, des doléances. Ils ne sont pas indépendants et se préoccupent en premier lieu de protéger les investisseurs. Le gouvernement s'est engagé à ce que les ZFE soient régies par la loi sur le travail et non plus par la loi sur les associations pour la protection des travailleurs et sur les relations professionnelles, très controversée, mais n'a, pour l'heure, rien fait en ce sens. Le gouvernement doit immédiatement faire en sorte que les travailleurs des ZFE soient couverts par la loi sur le travail et que le ministère du Travail puisse organiser des inspections dans les ZFE. Cela revêt une importance particulière au regard de l'interdiction des syndicats dans les ZFE et donnerait aux travailleurs les moyens de contrôler et faire respecter l'application du droit du travail. En ce qui concerne l'application de la loi, les inspecteurs ne disposent pas du pouvoir de sanctionner les contrevenants, ils ne peuvent que renvoyer une affaire devant les tribunaux. Les amendes prévues par la loi sur le travail restent négligeables. Par exemple, les amendes infligées pour avoir empêché un inspecteur du travail d'assumer ses fonctions sont passées de 5 000 à 25 000 taka (BDT), soit seulement 325 dollars E.-U. Des sanctions pénales, allant maintenant jusqu'à six mois d'emprisonnement sont prévues dans certains cas, notamment pour obstruction faite au travail des inspecteurs. D'une manière générale, les amendes pour violation du droit du travail sont encore trop dérisoires pour être dissuasives. Par ailleurs, étant donné la lenteur de la justice et la corruption qui sévit à tous les niveaux, les sanctions pour violations de la loi sur le travail ne sont pas dûment appliquées. A l'exception du cas du Rana Plaza, aucune action en justice n'est, à la connaissance des membres travailleurs, actuellement en cours pour violation de la loi sur le travail. Aucune donnée permettant de connaître la mesure dans laquelle les amendes sont infligées et perçues n'est disponible. Le Département de l'inspection ne dispose actuellement d'aucune procédure pour instruire les plaintes émanant de travailleurs ou de syndicats relativement à des infractions commises par des employeurs. La loi sur le travail ou les règlements proposés devraient donc prévoir les procédures obligatoires, assorties des délais connexes, à suivre par le Département de l'inspection. Il conviendrait d'ouvrir des enquêtes et de permettre aux travailleurs ou aux syndicats d'y participer, afin qu'ils puissent présenter les éléments étayant leurs plaintes.

Les membres travailleurs sont particulièrement préoccupés par la vague de licenciements antisyndicaux perpétrés par les employeurs du secteur de la confection et que l'inspection du travail a omis de traiter. L'enregistrement de nombreux syndicats dans le secteur de la confection, après que le gouvernement a revu sa politique de refus de syndicats indépendants dans le secteur de la confection, s'est fait à grand renfort de publicité. La vague de licenciements a cependant moins attiré l'attention. De nombreux dirigeants de ces syndicats nouvellement enregistrés ont subi les représailles, parfois violentes, des directions ou de leurs représentants. Certains dirigeants syndicaux ont été sauvagement battus et hospitalisés. Des conseils de direction entiers ont été licenciés. A ce jour, l'inspection du travail n'a pas réagi comme il se doit.

En ce qui concerne la transparence, les articles 20 et 21 de la convention disposent que le gouvernement doit, au moins une fois par an, publier des rapports publics sur les résultats des activités de ses services d'inspection. Les rapports sur l'inspection du travail sont toutefois peu fréquents et incomplets. Dans le secteur de la confection, où

les usines font l'objet d'inspections réalisées par des initiatives de vérification publiques comme privées, la transparence laisse fortement à désirer. A ce jour, la BUET, placée sous la supervision de la commission tripartite nationale, n'a diffusé publiquement aucun rapport sur l'inspection du travail. Le Département de l'inspection des fabriques et des établissements (DIFE) a élaboré une base de données sur le secteur de la confection contenant les noms et adresses des usines, l'identité de leurs propriétaires, le nombre de travailleurs, et le nombre d'inspections réalisées. La base de données ne contient cependant aucun contenu substantiel, comme les infractions constatées, les amendes et les sanctions infligées, les usines fermées ou s'étant installées dans de nouveaux locaux, ou les cas de violations qui ont pu être réglés. Seules les initiatives de vérifications privées ont publié des rapports sur les usines, et les seuls rapports à être publiés en anglais et en bengali l'ont été dans le cadre de l'accord sur la prévention des incendies et la sécurité des bâtiments. Les membres travailleurs sont consternés de constater que certains propriétaires d'usines menacent d'attaquer l'accord en justice au motif qu'ils s'acquittent des responsabilités qui devraient être assumées par le gouvernement. Enfin, sur la question de la santé et de la sécurité, il a été noté que, bien que la loi sur le travail modifiée prévoit la création de comités de santé et de sécurité au travail, le cadre réglementaire n'a pas été adopté. Des progrès modestes ont été accomplis, mais le gouvernement du Bangladesh doit prendre conscience de l'urgence de la situation et agir avec une détermination plus grande que celle dont il a fait preuve jusqu'à présent. Des réformes systémiques sont nécessaires. Si le gouvernement ne s'engage pas dès à présent dans l'élaboration d'un système d'inspection du travail efficace et ne prend pas les mesures qui s'imposent pour donner corps à cet engagement, des violations de toutes sortes des droits au travail continueront à être perpétrées. Ce ne sera qu'une question de temps avant que d'autres travailleurs bangladais ne perdent la vie dans une nouvelle catastrophe.

Le membre employeur du Bangladesh a rappelé que la loi de 2006 sur le travail du Bangladesh vise essentiellement à garantir la protection et la sécurité des travailleurs, la sécurité industrielle ainsi que la transparence des systèmes d'enregistrement des syndicats et de paiement des salaires. Concrètement, à la suite des amendements, les travailleurs ne sont plus tenus de présenter aux employeurs les listes des travailleurs qui souhaitent constituer un syndicat; les travailleurs ont le droit de constituer au suffrage direct un comité de participation; employeurs et travailleurs peuvent recourir à l'aide d'un expert extérieur pour les questions de négociation collective au niveau de l'entreprise; les employeurs peuvent choisir de payer les salaires au moyen d'un système électronique de paiement; et la mise en place de comités de sécurité est devenue obligatoire dans les entreprises occupant plus de 50 personnes. On s'attend aussi à ce que l'amendement améliore les conditions de travail au niveau de l'entreprise grâce au dialogue social. A ce sujet, l'enregistrement des syndicats s'est accru de plus de 100 pour cent au cours des cinq premiers mois de 2014. En ce qui concerne la restructuration du système d'inspection du travail, le bureau de l'inspecteur en chef des fabriques et établissements est devenu un département qui a des bureaux dans 23 districts et qui compte 575 inspecteurs. La fonction d'inspecteur en chef a été élevée au rang d'inspecteur général. En tout, 39 inspecteurs ont été recrutés depuis lors et la commission de la fonction publique a recommandé d'en recruter 25 autres. En outre, après la tragédie du Rana Plaza et en réponse à la demande d'assistance technique formulée par le gouvernement, les partenaires sociaux, les acheteurs mondiaux et les partenaires pour le développement au Bangladesh, le programme sur le prêt-

à porter a été élaboré afin d'obtenir des résultats immédiats par des mesures rapides et de renforcer ainsi la sécurité des bâtiments et la sécurité incendie, ainsi que l'aide aux survivants. Des résultats sur le long terme sont attendus en améliorant la législation sur les conditions de travail. Le programme a été aussi conçu pour favoriser les interventions identifiées par le Plan tripartite national d'action sur la sécurité incendie et l'intégrité structurelle des bâtiments dans le secteur du prêt-à-porter, tel qu'actualisé en juillet 2013, et pour soutenir les engagements pris par le gouvernement dans le cadre du Pacte pour l'amélioration continue des droits au travail et de la sécurité des usines dans le secteur du prêt-à-porter et du tricot au Bangladesh, qui a été conclu le 23 juillet 2013 avec l'Union européenne (UE) et l'OIT. Ce programme, ainsi que le programme Better Work, compte cinq volets: i) évaluer la sécurité des bâtiments et la sécurité incendie dans toutes les manufactures de prêt-à-porter; ii) renforcer l'inspection du travail et faciliter l'inspection des bâtiments et de la sécurité incendie, notamment en améliorant le cadre législatif et le cadre de l'action publique, ainsi que la structure et les processus de ces deux cadres; iii) sensibiliser à la sécurité et à la santé au travail en dispensant une formation aux organisations d'employeurs et de travailleurs et en menant des campagnes multimédia et d'éducation; iv) garantir sans discrimination la réadaptation et la requalification aux survivants de la tragédie du Rana Plaza et de Tazreen; et v) mettre en œuvre le programme Better Work. Se référant aux mesures concrètes prises pour appliquer chacun de ces éléments, l'orateur a donné des informations détaillées sur les évaluations effectuées par les commissions techniques nationales et les groupes de contrôle, dont les rapports sont diffusés sur Internet, et sur les difficultés rencontrées en matière de communication. Au vu des mesures prises, les déclarations selon lesquelles très peu a été fait sont infondées. Il reste toutefois encore beaucoup à faire. En particulier, le renforcement des capacités est une question complexe qui demande du temps, des ressources et une bonne coordination.

D'après la membre travailleuse du Bangladesh, l'inspection du travail a été négligée dans le pays. Le DIFE, le service d'incendie et la défense civile du Bangladesh fonctionnent avec des ressources humaines et logistiques insuffisantes. De plus, l'absence d'une coordination efficace parmi les départements concernés a freiné les efforts déployés pour assurer la sécurité industrielle, et les catastrophes survenues récemment auraient pu être évitées si le pays avait été doté d'un système d'inspection du travail efficace. Cela dit, l'on ne peut que se féliciter de la riposte immédiate du gouvernement et du programme de réinsertion qu'il a instauré suite aux événements. Le gouvernement a certes amélioré le département de l'inspection en le dotant de nouvelles recrues. Il n'en reste pas moins qu'il doit prendre dans les plus brefs délais des mesures visant à mener à bien le processus de recrutement de nouveaux inspecteurs. En l'absence de ressources humaines et logistiques suffisantes et sans une formation appropriée, les nouveaux inspecteurs ne seront pas en mesure de s'acquitter efficacement de leurs fonctions. Le Pacte pour l'amélioration continue des droits au travail et de la sécurité des usines doit permettre aux inspecteurs de disposer d'un soutien logistique. Il convient de se féliciter des initiatives prises par l'OIT ainsi que par les acheteurs internationaux. De plus, le gouvernement est prêt à prendre des mesures immédiates en fonction des risques qui ont été identifiés en termes de sécurité. Le gouvernement doit veiller à la formation de comités chargés de la sécurité à l'échelle de l'usine et s'assurer de la participation à la fois des travailleurs et des dirigeants de l'usine. Le salaire minimum nouvellement instauré dans le secteur du prêt-à-porter doit être soumis à un contrôle

efficace. Bien que la version révisée de la loi sur le travail ne fasse plus état de l'obligation imposée aux travailleurs souhaitant former un syndicat d'en informer le propriétaire de l'usine, cette mesure doit être plus largement appliquée. En outre, certaines dispositions de cette loi révisée ne sont toujours pas conformes aux conventions de l'OIT et le gouvernement doit lancer des consultations en vue de formuler de nouveaux amendements. Des mesures efficaces doivent être prises en consultation avec les mandants tripartites afin que les travaux effectués dans le secteur informel soient inscrits dans le champ d'application de la loi sur le travail. La question des droits du travail dans les ZFE est préoccupante. Le gouvernement autorise les tribunaux du travail et les cours d'appel compétentes à régler les différends dans les ZFE, mais la loi sur le travail ne s'applique pas dans ces zones. Le gouvernement devrait achever sans attendre le projet de loi sur le travail dans les ZFE. En outre, le système d'adhésion à un syndicat par Internet, la ligne téléphonique d'urgence mise à la disposition des travailleurs et la base de données accessible publiquement devraient être opérationnels dès que possible. L'on ajoutera qu'une meilleure mise en œuvre du programme Better Work favoriserait la mise en place d'un système unique d'inspection dans le secteur du prêt-à-porter du pays. C'est pourquoi cette mise en œuvre devrait être effectuée dans les meilleurs délais. Enfin, il est indispensable que le gouvernement repère toute entrave à la législation nationale et prévoie l'application des sanctions requises en la matière.

La membre gouvernementale de la Grèce, s'exprimant au nom des membres gouvernementaux des Etats membres de l'Union européenne et de la Turquie, de l'ex-République yougoslave de Macédoine, du Monténégro, de l'Islande, de la Serbie, de l'Albanie, de la Norvège et de l'Ukraine, a déclaré que le Pacte pour l'amélioration continue des droits au travail et de la sécurité des usines, lancé par l'UE, le gouvernement du Bangladesh et l'OIT en juillet 2013, contient des engagements qui portent essentiellement sur des questions examinées par la commission, notamment au regard de la convention. Il convient de saluer les progrès réalisés par le Bangladesh pour remplir plusieurs engagements pris en vertu du pacte, mais des efforts importants doivent encore être déployés pour que tous les engagements soient tenus. Il faut aussi saluer les amendements apportés à la loi sur le travail et il est maintenant important d'appliquer effectivement cette législation. Le gouvernement doit continuer à moderniser et à renforcer le DIFE, en le restructurant et en étendant son champ d'action, mais aussi en augmentant ses effectifs et en assurant une meilleure formation des inspecteurs du travail. Il conviendrait d'encourager le gouvernement à tenir le BIT informé de tout progrès accompli dans ces domaines, ainsi qu'en ce qui concerne la proposition de loi sur le travail dans les ZFE. Le gouvernement doit en outre s'attaquer aux insuffisances que la commission d'experts a relevées à propos de la réforme de la législation du travail et s'employer à respecter les engagements encore non tenus pris en vertu du pacte. Les engagements portant sur l'appui et la protection des syndicats sont aussi importants car ils ont un impact positif sur l'action de l'inspection du travail. Il faut continuer à soutenir le gouvernement pour l'aider à faire mieux respecter le droit du travail et la sécurité dans les fabriques, ainsi que les normes internationales du travail, en collaboration avec tous les acteurs des chaînes d'approvisionnement, y compris par le biais d'initiatives à l'adresse des acheteurs globaux. Il convient enfin de saluer les efforts déterminants déployés par le BIT pour rassembler les différentes parties intéressées afin de promouvoir les droits du travail et la sécurité sur le lieu de travail, et il convient d'encourager le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

Le membre travailleur du Canada a évoqué la campagne menée par le Congrès du travail du Canada afin d'inciter les firmes canadiennes à souscrire à l'Accord sur la sécurité incendie et bâtiments au Bangladesh. Il considère qu'un système national d'inspection efficace est essentiel pour empêcher des événements comme celui qui s'est produit au Rana Plaza. Toutefois, selon les propos d'un syndicaliste de la Confédération des syndicats libres du Bangladesh (BFTUC), les améliorations apportées à la législation du travail depuis la tragédie du Rana Plaza sont limitées. La réalité sur le terrain est très loin des promesses faites par le gouvernement, en particulier pour ce qui a trait aux inspections du travail. Bien qu'il ait promis la nomination de 200 nouveaux inspecteurs, seuls 50 postes ont été pourvus. Par ailleurs, même si cette promesse était tenue, ces 200 inspecteurs supplémentaires ne suffiraient pas pour couvrir le grand nombre d'usines en activité et le large éventail des matières liées à la santé et à la sécurité. Il est urgent de renforcer les capacités humaines, matérielles et financières de l'inspection du travail et d'améliorer le mécanisme de présentation des rapports en la matière. En outre, les inspecteurs du travail devraient pouvoir remplir leurs fonctions sans subir de pressions de la part des employeurs. L'inspection du travail devrait aussi prendre des mesures adéquates afin de rassembler des données indépendantes, d'évaluer les activités, de s'attaquer aux violations et d'éviter de devoir dénombrer de nouveaux morts et de nouveaux blessés. Pour pouvoir régler totalement le problème actuel, il est essentiel que les travailleurs soient convenablement informés, que les syndicats participent au renforcement des capacités et que les inspecteurs du travail conseillent les travailleurs et les employeurs concernant l'application de la convention. En outre, la récente création du Conseil tripartite national pour la santé et la sécurité et celle des comités de santé et de sécurité dans les usines devraient contribuer à informer les travailleurs et les faire participer activement à la mise en place d'une inspection du travail forte. Par ailleurs, les travailleurs et les inspecteurs qui signalent des violations devraient bénéficier d'une protection adéquate. Il faut que le gouvernement donne la priorité absolue à la santé et à la sécurité des travailleurs; cela permettrait au BIT de fournir l'assistance technique appropriée.

Le membre gouvernemental de la Suisse a indiqué que son pays s'associait à la déclaration faite par l'UE, sous réserve de la référence spécifique à l'accord entre l'UE, l'OIT et le Bangladesh. La Suisse soutient l'action de l'OIT dans le pays, notamment via le programme Better Work et encourage le gouvernement à continuer d'œuvrer au renforcement de l'inspection du travail, de la sécurité et santé au travail et à la mise en œuvre effective de la législation avec l'appui de l'ensemble des partenaires pour améliorer les conditions de travail, en particulier dans le secteur de la confection.

La membre gouvernementale des Etats-Unis a fait observer que la catastrophe du Rana Plaza qui a eu lieu en avril 2013 a mis en évidence les coûts humains liés à une sécurité défaillante et des conditions de travail inacceptables dans le secteur de la confection du Bangladesh. A cet égard, lors de la session 2013, cette commission avait souligné qu'un climat de respect de la liberté syndicale pourrait apporter une contribution significative à la protection efficace de la sécurité des travailleurs. En effet, à la demande de la commission, le Directeur général du BIT a présenté un rapport détaillé au Conseil d'administration sur la situation des droits syndicaux au Bangladesh que le Conseil d'administration a discuté en mars 2014. Cette année, la commission a examiné le rôle essentiel d'une inspection du travail de haut niveau pour assurer la mise en œuvre effective et l'application des lois du travail moyennant des lieux de travail plus sûrs au Bangladesh. A

cette fin, un élément essentiel de l'engagement de son gouvernement et de celui de l'OIT avec le gouvernement du Bangladesh a consisté à prendre les mesures spécifiques nécessaires pour renforcer le système d'inspection du travail. En outre, l'oratrice a indiqué que son gouvernement a également fourni des fonds pour soutenir la capacité des travailleurs à défendre leurs droits et la sécurité. Elle a souligné que son pays est de longue date préoccupé par les droits des travailleurs et les conditions de travail au Bangladesh. A cet effet, et dans le cadre du Plan d'action juin 2013 pour le rétablissement de système généralisé de préférences et du pacte conclu entre l'UE, l'OIT et le gouvernement du Bangladesh auquel les Etats-Unis sont associés, son gouvernement est engagé dans un dialogue permanent avec le gouvernement du Bangladesh. Dans les discussions qui ont été axées sur le secteur de la confection et les ZFE, l'accent a été mis sur la nécessité d'augmenter le nombre d'inspecteurs du travail, l'amélioration de la formation des inspecteurs, la mise en place de procédures claires pour les inspections indépendantes et crédibles et la publication transparente en ligne des résultats de l'inspection. En outre, son gouvernement a fourni des ressources pour les activités d'assistance technique du BIT visant à renforcer le système d'inspection du travail au Bangladesh, et soutient les programmes de sensibilisation et la formation pour améliorer leur capacité à s'organiser et donc de contribuer au processus de sécurité et d'inspection. Tout en reconnaissant l'engagement du gouvernement du Bangladesh à améliorer le respect des normes internationales du travail et en se félicitant de l'augmentation importante du budget du gouvernement en faveur de l'application de la législation du travail et la poursuite du recrutement d'inspecteurs supplémentaires, l'oratrice a estimé que davantage de mesures devaient être prises pour garantir que les inspecteurs nouvellement recrutés aient bien reçu une formation, des ressources et le plein soutien du gouvernement. A cet effet, il est également important que le secteur privé remplisse la responsabilité essentielle qui est la sienne. En conclusion, le gouvernement doit continuer à travailler avec l'OIT dans la mise en œuvre de ses engagements à se conformer à ses obligations en vertu de la convention et mettre en œuvre les réformes de la loi sur le travail. En outre, il est également important d'étendre la compétence du ministère du Travail et de l'Emploi aux ZFE dans le but d'obtenir des améliorations en ce qui concerne la sécurité des travailleurs et le respect de leurs droits du travail, en particulier dans le secteur du prêt-à-porter.

Le membre travailleur de l'Allemagne a indiqué qu'il est important que le gouvernement du Bangladesh applique la convention. Malgré les progrès réalisés, il est urgent d'agir; aussi bien les entreprises internationales et les consommateurs que les gouvernements doivent assumer leurs responsabilités. De plus, beaucoup d'entreprises allemandes produisent au Bangladesh et bénéficient de la main-d'œuvre sous-payée et des mauvaises conditions de travail et il convient de rappeler à ces entreprises leur responsabilité dans ce domaine. En ce qui concerne la transparence requise dans les activités de l'inspection du travail, l'orateur a souligné que les inspections du travail ne doivent pas être conduites pour elles-mêmes, et qu'il importe que les résultats de ces inspections soient publiés et suivis par des mesures appropriées, ce qui n'est actuellement pas le cas au Bangladesh. Des informations et des statistiques doivent être publiées sur les inspecteurs, le nombre de travailleurs et d'entreprises, les inspections conduites, les infractions relevées et les sanctions imposées, les accidents survenus sur le lieu de travail et les maladies professionnelles. Enfin, l'exigence de transparence est aussi importante dans le contexte de la corruption, des inspecteurs ayant été accusés de corruption. Pour ce qui est de la responsabilité des inspections du travail,

Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
Bangladesh (ratification: 1972)

en vertu de la convention, cette responsabilité incombe clairement au gouvernement. Tout en saluant les inspections additionnelles conduites dans le cadre de l'Accord sur la sécurité incendie et bâtiments au Bangladesh conclu par des acteurs autres que le gouvernement, il est important que le gouvernement remplisse son obligation de faire continuellement des visites d'inspection. Enfin, le gouvernement doit impliquer les syndicats dans ses actions, des syndicats forts pouvant contribuer de manière importante à rendre l'inspection du travail efficace et performante, et à prévenir les accidents sur le lieu de travail.

La membre gouvernementale de Cuba a salué les informations fournies par le gouvernement concernant l'adoption des dispositions législatives supplémentaires visant à renforcer la protection des travailleurs sur le lieu de travail et à accroître l'efficacité du système de l'inspection du travail, notamment en augmentant le nombre d'inspecteurs du travail et des visites d'inspection. L'acceptation par le gouvernement de l'assistance technique fournie par le BIT et la volonté qu'il a exprimée de collaborer avec ce dernier, ainsi qu'avec d'autres organisations internationales et d'autres pays, pour améliorer la sécurité et la santé au travail, témoignent de sa volonté d'éviter que se reproduisent des accidents graves comme ceux qui ont eu lieu dans le passé. L'oratrice a demandé la poursuite de l'assistance technique, notamment pour améliorer les systèmes de gestion de données et la formation des inspecteurs du travail.

La membre gouvernementale de Sri Lanka a souligné l'importance que joue l'inspection du travail dans l'amélioration des conditions de travail. Afin de renforcer l'inspection du travail, le gouvernement doit modifier le droit du travail, restructurer le système d'inspection du travail et en augmenter les effectifs, adopter une législation spécifique sur les ZFE, mettre efficacement en œuvre le Code national du bâtiment, et sensibiliser les employeurs sur les questions de santé et de sécurité au travail. Le gouvernement a, avec l'assistance technique du BIT, déjà pris certaines mesures concernant ces aspects, et devra dans le futur poursuivre ses efforts.

Le membre travailleur du Japon, réitérant l'importance du lien entre la sécurité du lieu de travail et le respect des droits des travailleurs, a rappelé que les catastrophes du Rana Plaza et de Tazreen démontrent la vulnérabilité des travailleurs dépourvus d'un syndicat fort. Des progrès ont été faits dans le pays, notamment par des inspections d'usines effectuées dans le cadre de l'Accord sur la sécurité incendie et bâtiments au Bangladesh, mais beaucoup reste à faire. Beaucoup de nouveaux syndicats ont été enregistrés dans l'industrie de la confection, mais le gouvernement manque à son obligation de protéger le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective en instaurant une inspection du travail efficace, de sorte que de nombreux employeurs refusent de s'asseoir à la table pour négocier avec les syndicats enregistrés. En outre, les améliorations mineures qui ont été apportées à la législation du travail sont loin de répondre aux normes internationales. Des centaines de milliers de travailleurs, en majorité des femmes, ne sont toujours pas autorisés à créer des syndicats. A titre d'exemple, des travailleurs d'une usine qui voulaient faire enregistrer leur syndicat en février 2014 se sont heurtés à une virulente campagne antisyndicale de la direction. Ces travailleurs, ainsi que leurs dirigeants syndicaux, ont été victimes d'intimidations et d'agressions physiques. L'intervenante a conclu en déclarant que, en l'absence de protection des droits des travailleurs, rien ne peut garantir une amélioration de la sécurité du lieu de travail.

Le membre gouvernemental du Canada a indiqué que, à la suite des tragédies qui se sont produites fin 2012 et début 2013, de nombreux efforts ont été faits dans le domaine de l'inspection du travail. Le Canada demeure pré-

occupé par les conditions de travail dangereuses dans le secteur de la confection, et espère que les partenaires commerciaux garantiront des conditions de travail sûres conformes aux normes internationales. De nouvelles dispositions législatives relatives à la sécurité et santé au travail ont été adoptées et différentes initiatives ont été entreprises, dont une grande partie ont été coordonnées par le BIT. Le gouvernement doit être encouragé à continuer à mettre en œuvre son plan d'action national tripartite dans les délais impartis. Tout en saluant le recrutement et la formation appropriée des inspecteurs du travail, l'orateur a encouragé le gouvernement à redoubler d'efforts à cet égard. Le Canada s'est engagé à travailler avec toutes les parties prenantes. Il se félicite d'être l'un des trois principaux acteurs soutenant le projet de l'OIT pour l'amélioration des conditions de travail dans le secteur du prêt-à-porter au Bangladesh, qui vise à fournir une assistance technique et une formation complète aux inspecteurs du travail. Il est essentiel que le gouvernement dispose d'inspecteurs du travail qualifiés, compétents et productifs pour pouvoir assumer son rôle de contrôle avec efficacité et crédibilité. Le gouvernement devrait collaborer avec les partenaires sociaux et le BIT pour la mise en œuvre effective de la convention en assurant une protection adéquate pour les travailleurs à travers les lieux de travail plus sûrs et en communiquant des données statistiques pertinentes sur les activités de l'inspection du travail.

Le membre gouvernemental de la Chine a noté que le gouvernement du Bangladesh a révisé la loi sur le travail et procède actuellement à l'élaboration d'une législation sur le travail dans les ZFE, en consultation avec les parties concernées. Le gouvernement a adopté une politique nationale de sécurité et santé au travail, et travaille à améliorer l'inspection du travail dans le secteur de la construction. L'inspection du travail a été restructurée et le nombre des inspecteurs du travail a augmenté. Le gouvernement collabore avec l'OIT pour améliorer les conditions de travail et l'inspection du travail. Cette coopération devrait être reconnue, et pourrait encore être améliorée à l'avenir.

Le membre travailleur des Etats-Unis, s'exprimant aussi au nom des membres travailleurs de la France et de l'Italie, a déclaré que le Bangladesh souffre d'un déficit de gouvernance s'agissant de l'inspection du travail, étant donné que le gouvernement n'a pas fait montre de volonté politique, n'a pas constitué la capacité technique et n'a pas consacré les ressources nécessaires. L'article 6 de la convention stipule que l'inspection du travail est une obligation de l'Etat et il y a lieu d'appuyer les efforts naissants en vue de créer une telle inspection du travail. Cela prendra du temps, surtout si les inspections du travail ne constituent pas un objectif prioritaire. Bien qu'un effectif de 3 000 «policiers industriels» ait été constitué en 2010 pour enquêter sur la sécurité, maintenir l'ordre et faire respecter la loi dans les zones industrielles, aucun investissement d'une telle ampleur n'a été consenti en faveur de l'inspection du travail. Les marques multinationales et la distribution ont choisi en connaissance de cause d'étendre leurs chaînes de production là où une main-d'œuvre bon marché, une réglementation défailante et un nombre réduit de syndicats d'entreprise correspondaient à leur modèle entrepreneurial. A cet égard, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme précisent que la responsabilité de l'entreprise de respecter les droits de l'homme existe indépendamment des capacités ou de la détermination d'un Etat de remplir ses propres obligations en matière de droits de l'homme. L'inspection du travail incombe à l'Etat mais, lorsqu'il ne remplit pas ce rôle, les entreprises et d'autres acteurs pourraient combler temporairement ce déficit de gouvernance. Au Bangladesh, cette

vérification est principalement assurée par des systèmes privés, confidentiels, à caractère volontaire et non contraignant, avec très peu de présence de l'Etat, et le pays a connu des catastrophes industrielles qui ont fait des centaines de morts parmi les travailleurs. Les initiatives multipartites qui se mettent en place faciliteraient une transition vers un système gouvernemental d'inspection du travail qui soit tripartite, obligatoire et contraignant, plutôt qu'unilatéral, volontaire et impossible à mettre en œuvre. Les programmes d'inspection privés et volontaires affaiblissent les efforts visant à instiller une culture de l'inspection officielle obligatoire et de la conformité. Toutefois, l'Accord sur la sécurité incendie et bâtiments est une initiative qui va dans la bonne direction. Il associe les travailleurs, les syndicats et les employeurs et rend à la fois les marques et les fournisseurs locaux de leur chaîne d'approvisionnement financièrement responsables des conditions et des remèdes à apporter. En outre, la procédure d'arbitrage qu'il institue permet de demander des comptes aux entreprises qui constituent le maillon final de la chaîne d'approvisionnement. En attendant que le Bangladesh fasse effectivement appliquer sa législation nationale, l'Accord représente un mécanisme d'inspection et de mise en application rigoureux et transparent permettant de remédier aux violations. Le devoir de diligence de l'entreprise joue un rôle en la matière en facilitant l'inspection du travail, tandis qu'une représentation plus large par les syndicats aux échelons local, national et international devrait aussi garantir que les inspections associent les travailleurs à chaque étape de la procédure afin que soient prises en compte les causes profondes des violations commises sur le lieu de travail. Quoi qu'il en soit, il appartient au gouvernement d'avoir la haute main sur le système de régulation et il ne saurait indéfiniment sous-traiter ces fonctions aux entreprises ou à d'autres.

Le membre gouvernementale de l'Inde, a noté avec satisfaction les amendements de 2013 à la loi de 2006 sur le travail, qui sont axés sur la dignité, la protection, les droits et la sécurité des travailleurs, sur le système de paiement des salaires et sur la transparence de l'enregistrement des syndicats, de façon à promouvoir le syndicalisme et la négociation collective. Son gouvernement se félicite aussi du renforcement de l'inspection du travail, ce qui constitue un fait marquant pour l'inspection des conditions de travail et le respect des droits et de la sécurité des travailleurs. Il faut saluer le rôle que joue le BIT en fournissant une assistance importante au gouvernement et aux organisations d'employeurs et de travailleurs pour traiter les questions relatives aux droits et à la sécurité des travailleurs. Il y a lieu de souligner l'obligation qu'ont tous les Etats Membres de respecter les droits des travailleurs et de créer un climat de confiance pour mener à bien des consultations constructives sur ces questions. Il appartient aux Etats Membres de formuler et d'adopter des mesures sur ces questions qui sont mises en œuvre avec l'assistance technique du BIT. En conclusion, l'oratrice a indiqué que son gouvernement soutient les initiatives prises par le gouvernement pour améliorer les droits des travailleurs, et se félicite de tout accord tripartite conclu en la matière.

Le membre travailleur du Pakistan a indiqué que, bien qu'elle ait été révisée en 2006, la législation nationale du travail demeure pour l'essentiel basée sur une législation obsolète de l'époque de l'Inde britannique. La législation actuelle doit faire l'objet d'une évaluation de sa mise œuvre notamment en ce qui concerne les centres de santé, les comités de sécurité et les visites et les sanctions imposées par l'inspection du travail. Elle contient en outre de nombreuses lacunes, notamment en ce qui concerne l'impossibilité de former des syndicats dans les ZFE remplacés par d'inefficaces associations pour le bien-être des travailleurs, ce qui est inacceptable. Le gouvernement doit

dès lors ne pas se soucier exclusivement de l'entrée dans le pays d'investissements étrangers, mais entreprendre des réformes d'ensemble afin d'être en mesure de garantir le respect des normes internationales du travail, afin que les ZFE ne soient pas des zones de non-droit, mais contribuent effectivement au développement économique de l'ensemble du pays dans le respect des droits fondamentaux des travailleurs et non pas à l'enrichissement d'une minorité qui profite de la possibilité de rémunérer moins les travailleurs dans ces zones.

Le membre gouvernemental de la République islamique d'Iran s'est félicité des progrès qui ont été accomplis en matière de restructuration du système de l'inspection du travail, ainsi que dans le recrutement des nouveaux inspecteurs du travail, afin d'améliorer la quantité et la qualité des inspections du travail. L'adoption d'une politique sur la sécurité et la santé au travail est également un point positif. Enfin, il convient de soutenir les mesures qui doivent être prises pour que le système d'inspection du travail puisse encore être amélioré, ce pourquoi l'assistance technique du BIT est importante.

Le représentant gouvernemental a indiqué avoir pris bonne note de la discussion et réitéré l'engagement d'étendre l'inspection du travail dans le pays. Suite à l'incident tragique du Rana Plaza, diverses mesures ont été prises pour relever les défis restants, et des mesures continueront à être prises pour respecter les engagements pris envers la communauté internationale. Cela comprend la mise en œuvre de meilleures conditions de travail dans le cadre du Pacte pour l'amélioration continue des droits au travail et de la sécurité des usines. Les éléments de ce programme consistent en la réalisation d'évaluations de sécurité incendie et de la construction; le renforcement de l'inspection du travail et de l'inspection des bâtiments et des incendies; le développement de la capacité et des systèmes de sécurité et santé au travail ainsi que de la sensibilisation à ces questions; la réadaptation et la formation professionnelle des victimes d'accidents; et la mise en œuvre du programme Better Work au Bangladesh. Le bureau de l'inspecteur en chef des fabriques et des établissements a été élevé au rang de département, et les postes d'inspecteur du travail classés en première catégorie. Le recrutement pour ces postes est désormais de la responsabilité d'une commission de service public, qui travaille très sérieusement à pourvoir les postes d'inspecteurs vacants. Avec l'assistance technique du BIT, une formation de base a été fournie aux inspecteurs nouvellement recrutés. En outre, le gouvernement organise, sur une base régulière, un cours de formation de quatre semaines dans le cadre du ministère du Travail, et 143 cours de formation tripartites ont ainsi été organisés. Les inspecteurs du travail ont également reçu une formation sur les techniques de résolution des conflits, le respect de la sécurité incendie et les normes de sécurité et de santé au travail et la prévention des maladies professionnelles. Vingt-trois équipes spéciales d'inspection ont été formées pour assurer des conditions de travail sûres dans les fabriques, et une base de données accessible au public a été mise en place. Grâce à un dialogue social efficace, à la fois aux niveaux national et international, les efforts pour améliorer les conditions de travail des travailleurs du Bangladesh pourront continuer. L'orateur a conclu en exprimant son appréciation pour l'engagement constructif de l'OIT et des partenaires au développement en ce qui concerne la sensibilisation, le renforcement des capacités et l'amélioration des conditions de travail.

Les membres travailleurs ont indiqué que de graves problèmes persistent en ce qui concerne l'inspection du travail et l'application de la législation du travail au Bangladesh. Les travailleurs ont du mal à croire que leurs droits au travail seront pleinement respectés et qu'une inspection du travail efficace et indépendante agira pour réparer

efficacement les violations de ces droits. On a souligné que le Bangladesh reçoit maintenant des fonds substantiels des donateurs et bénéficie de programmes d'assistance technique, mais il semblerait que l'un des obstacles majeurs aux progrès reste l'absence de volonté politique de s'attaquer à ces questions fondamentales, comme le montre l'incapacité du gouvernement à donner suite à la plupart des points inscrits dans le Pacte pour l'amélioration continue des droits au travail et de la sécurité des usines de l'UE ou la Feuille de route du programme des Etats-Unis pour le système généralisé de préférences. Compte tenu des nombreux problèmes qui persistent concernant l'inspection du travail et le contexte général de travail où les droits des travailleurs sont violés en toute impunité, les membres travailleurs demandent au BIT de prier instamment le gouvernement de remplir immédiatement son objectif à court terme de recruter 200 inspecteurs additionnels et de former un nombre suffisant d'inspecteurs du travail proportionnellement à l'ensemble de la main-d'œuvre. Le BIT devrait également prier instamment le gouvernement de modifier immédiatement la législation régissant les ZFE en fournissant une assistance technique complémentaire, si nécessaire, ainsi que de modifier immédiatement la loi sur le travail pour la mettre en conformité avec la convention, notamment pour renforcer les pouvoirs de contrôle des inspecteurs du travail, et d'augmenter le montant des amendes imposées en cas d'infraction. Le BIT devrait encourager le gouvernement à adopter la réglementation donnant effet aux amendements apportés à la loi sur le travail en 2013, et le prier de veiller à ce que les inspecteurs disposent des ressources nécessaires pour s'acquitter efficacement de leurs tâches. Les membres travailleurs ont aussi demandé que le BIT fournisse une assistance technique pour améliorer le fonctionnement du système judiciaire, afin de traiter équitablement et rapidement les infractions présumées à la législation du travail, et qu'il envoie une mission de contacts directs dans des délais permettant de faire rapport à la commission d'experts en 2014, afin de vérifier qu'il est pleinement donné suite aux points soulevés par les travailleurs et la commission d'experts.

Les membres employeurs ont fait observer que la discussion enrichissante tenue à propos du cas montre que c'est un cas important et grave. La discussion a porté sur l'importance de l'inspection du travail, et en particulier sur la nécessité d'améliorer la capacité des services d'inspection du travail et sur l'importance de faire rapport. Ce cas revêt une grande importance pour la chaîne logistique du secteur privé de la confection. Il convient de reconnaître que des progrès ont été réalisés, mais que beaucoup reste encore à faire. Les membres employeurs ont insisté sur le fait qu'il fallait en priorité établir une commission de haut niveau pour élaborer une législation pour les ZFE et que le gouvernement devrait solliciter l'assistance technique du BIT à cet égard. Le personnel des services d'inspection du travail s'est accru, grâce au recrutement de nouveaux inspecteurs. Néanmoins, compte tenu des mesures encore à prendre, les membres employeurs ont demandé au gouvernement de continuer à solliciter l'assistance technique du BIT, et au Bureau de fournir cette assistance au Bangladesh. Il importe aussi de reconnaître que le gouvernement a dû demander davantage de temps pour agir, ce qui est parfaitement compréhensible étant donné le contexte. Les membres employeurs estiment que le gouvernement prend la bonne direction en cherchant une aide extérieure. Ils ont prié le gouvernement de continuer à demander une assistance technique et financière afin de donner suite aux nombreuses questions politiques et liées aux capacités encore non traitées, afin d'améliorer l'application de la convention.

Conclusions

La commission a pris note des informations communiquées oralement par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi à propos de la nécessité de renforcer le système d'inspection du travail, en particulier compte tenu des événements graves survenus récemment, tels que l'effondrement de l'immeuble Rana Plaza.

La commission a observé que, dans le cas présent, les questions en suspens portent sur: le renforcement du capital humain et des ressources mis à la disposition de l'inspection du travail, y compris les moyens de transport; des sanctions suffisamment dissuasives et des mécanismes d'exécution effectifs; l'adoption des règlements d'application de la loi révisée sur le travail; la protection des travailleurs dans les zones franches d'exportation (ZFE); la promulgation d'amendements additionnels à la loi sur le travail; et la publication et la communication au BIT du rapport annuel de l'inspection du travail.

La commission a pris note des informations fournies par le gouvernement à propos des progrès réalisés, s'agissant du renforcement et de la restructuration du système d'inspection du travail, notamment de l'approbation de la création de 392 postes d'inspecteurs du travail, du recrutement de 67 inspecteurs du travail supplémentaires et de l'organisation de plusieurs activités de formation. Elle a aussi noté la référence faite par le gouvernement aux amendements apportés à la loi sur le travail en 2013, suite à l'assistance technique du BIT et à des consultations tripartites. Le gouvernement a indiqué que les règlements d'application de ces amendements sont actuellement en cours de discussion et qu'ils seront publiés prochainement. La commission a également pris note de l'indication fournie par le gouvernement selon laquelle une loi sur le travail complète et spécifique aux ZFE est en préparation. En outre, une base de données relative à l'inspection du travail et accessible au grand public a été récemment lancée avec l'assistance du BIT.

La commission a pris note de la mention des divers programmes et activités entrepris par le gouvernement et les partenaires sociaux avec le soutien du BIT, ainsi que de ceux mis en œuvre avec d'autres acteurs, comme par exemple une initiative de grande ampleur de l'OIT (qui inclut un programme *Better Work*) visant à améliorer les conditions de travail dans le secteur de la confection, la *Global Sustainability Compact* de l'Union européenne pour l'amélioration continue des droits des travailleurs, le Plan tripartite national d'action sur la prévention de l'incendie et l'intégrité structurelle, le Comité technique national, l'Accord sur l'incendie et la sécurité des bâtiments et l'Alliance pour la sécurité des travailleurs du Bangladesh.

La commission a observé que, bien que des progrès aient été réalisés, beaucoup reste à faire pour renforcer les mécanismes de mise en œuvre afin d'assurer la protection des travailleurs. Elle a prié instamment le gouvernement de recruter et former sans retard un nombre d'inspecteurs du travail suffisant par rapport à la population active du pays et de procéder sans plus attendre au recrutement des 200 inspecteurs du travail qu'il s'était engagé à recruter en 2013. Elle a également prié le gouvernement de mettre les ressources nécessaires à la disposition de l'inspection du travail, de mettre la législation nationale en conformité avec les prescriptions de la convention, s'agissant en particulier des prérogatives de l'inspection du travail et des sanctions dissuasives en matière de violations de la législation du travail, et d'améliorer les mécanismes de contrôle pertinents.

Elle a exprimé le ferme espoir que les règlements d'application de la loi sur le travail seront bientôt publiés afin qu'entrent en vigueur les amendements à la loi. Le gouvernement devrait donner priorité aux amendements à la législation régissant les ZFE afin que ces zones relèvent dorénavant de la compétence de l'inspection du travail. La commission a également souligné la nécessité de coordonner,

avec l'appui du BIT, les divers programmes et activités entrepris par le gouvernement, les partenaires sociaux et ceux mis en œuvre avec d'autres acteurs.

Soulignant la nécessité de disposer de données d'inspection complètes, la commission a prié le gouvernement de poursuivre ses efforts afin de collecter ces données et de veiller à ce que les rapports annuels sur les activités des services de l'inspection du travail soient publiés et régulièrement communiqués au BIT. Ces rapports devraient comporter des informations sur tous les sujets énumérés à l'article 21 de la convention, en particulier sur les établissements assujettis au contrôle, le nombre des travailleurs qu'ils occupent, les statistiques relatives aux visites d'inspection, aux maladies professionnelles et accidents du travail, aux violations répertoriées et aux sanctions imposées.

La commission a prié instamment le gouvernement de continuer de se prévaloir de l'assistance technique du BIT aux fins de la mise en œuvre des mesures mentionnées ci-dessus, et elle a exprimé l'espoir que cette assistance renforcera le système d'inspection du travail et permettra au gouvernement de donner pleinement effet à la convention dans un avenir proche. Elle a en outre appelé le gouvernement à prendre d'urgence des mesures pour assurer la mise en œuvre effective, en droit et dans la pratique, de l'inspection du travail, tout en mettant l'accent sur les ZFE. A cet égard, la commission a invité le gouvernement à accepter une mission de contacts directs qui devra faire rapport en temps utile pour la prochaine réunion de la commission d'experts. La commission a également prié le gouvernement de faire rapport à la commission d'experts, à sa prochaine réunion, sur les mesures prises afin de se conformer à la convention.

COLOMBIE (ratification: 1967)

Le gouvernement a communiqué les informations écrites suivantes.

Le gouvernement a pris note de la demande de la commission visant à garantir la protection des travailleurs contre d'éventuelles représailles de la part des employeurs. Le 13 mai 2014, la résolution n° 1867 sur la confidentialité des origines des plaintes quelles qu'elles soient a été adoptée. Les fonctionnaires devront prendre des mesures garantissant la confidentialité. La commission a remis en cause un article de la loi n° 1610 de 2013, lequel trouve sa raison d'être dans le fait que certains sites, par exemple les exploitations minières ou pétrolières se trouvant sur des sites isolés, ne sont parfois accessibles que via les moyens de transport de l'entreprise ou du syndicat. Bien que la loi vise à assurer la sécurité des inspecteurs, il a toujours été appliqué de manière exceptionnelle et d'un commun accord entre employeurs et travailleurs. Le gouvernement estime qu'un décret d'application adapté de cet article peut répondre à l'inquiétude exprimée. A cet effet, un décret a été élaboré, qui est sur le point d'être adopté et peut être consulté sur la page Internet du ministère du Travail. Grâce à ce décret, les différentes entreprises publiques peuvent, par le biais d'accords interinstitutions, contribuer à faciliter les déplacements des inspecteurs, garantissant ainsi que ces derniers ne reçoivent d'aide ni de l'employeur ni des travailleurs. Si ce décret s'avérait insuffisant, le gouvernement est disposé à prendre des mesures supplémentaires, par exemple en introduisant un recours contre la loi devant la Cour constitutionnelle, ou en présentant un projet de loi pour y déroger. En ce qui concerne la mise en œuvre de l'approche préventive de l'inspection et pouvoirs accordés aux inspecteurs en matière de santé et de sécurité, en application de la possibilité prévue par la loi n° 1610 de 2013, la résolution n° 2143 de 2014 sur les mesures que peuvent prendre les inspecteurs du travail en matière de conseil, d'accompagnement et d'orientation a été adoptée, et des groupes spécifiques d'inspecteurs ont été mis en place, en

accord avec le rôle qui leur est dévolu. La commission a demandé au gouvernement d'adopter des mesures octroyant des pouvoirs aux inspecteurs en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier en cas de danger imminent, et garantissant qu'ils soient informés des accidents du travail et des maladies professionnelles. Bien que ces pouvoirs soient expressément consacrés par les lois n° 1562 de 2012 et 1610 de 2013, ils ont été, dans la résolution susmentionnée, expressément intégrés dans les fonctions générales des directions territoriales et dans les compétences particulières des inspecteurs du travail.

Concernant l'impact du projet de coopération technique en Colombie sur les normes internationales du travail développé par le BIT, les inspecteurs du travail ont été formés et des guides et outils techniques ont été élaborés à leur intention. Dans un rapport du BIT sur l'exécution du projet d'avril 2014, il est indiqué que, en seulement six mois, environ 89 à 91 pour cent des inspecteurs ont utilisé les outils et les connaissances acquises grâce à cette coopération technique. La formation des inspecteurs et des professionnels associés a produit des effets positifs dans différents domaines: les méthodes de traitement des cas par les inspecteurs se sont améliorées, ce qui a progressivement instauré un climat de confiance et de crédibilité, grâce à la qualité du travail des inspecteurs et de leurs décisions; les critères appliqués dans le traitement des cas faisant l'objet d'une enquête et au moment d'imposer les sanctions ont été harmonisés; des espaces de dialogue social entre les acteurs de la production et les organisations de travailleurs se sont dégagés, dans un climat de collaboration avec le ministère; des améliorations notables du point de vue de l'utilisateur ont été réalisées, grâce à l'élaboration et l'application d'actions spécifiques, comme la réalisation de visites préventives et la signature d'accords d'application et d'amélioration; des outils permettant d'identifier les situations d'intermédiaires dans le travail, lorsqu'elles contreviennent à la loi, ont été transmis aux inspecteurs afin de favoriser les accords de formalisation; des instruments d'identification des pratiques contraires à la liberté d'association et à la liberté syndicale ont été adoptés. Cela a permis aux inspecteurs de conduire les enquêtes administratives correspondantes d'une façon beaucoup plus affirmée et, lorsque cela est nécessaire, de transmettre les dossiers au procureur pour l'ouverture d'enquêtes pénales. En ce qui concerne l'impact du projet sur la poursuite des infractions et l'application efficace de sanctions, les éléments suivants sont à souligner: l'analyse et l'étude des comportements répréhensibles et des sanctions qui leur sont appliquées, et le niveau approprié de ces sanctions; encouragement à la formalisation du travail grâce au caractère dissuasif des sanctions infligées aux entreprises; réalisation d'inspections dans les entreprises à haut niveau de risque; prise de décisions appliquant les normes de manière adéquate, et efficacité accrue de la fonction d'inspection du travail, entraînant un impact social positif.

Pour ce qui est des progrès accomplis en matière d'inspection, les ajustements normatifs suivants ont été réalisés: résolution n° 1021 de 2014, actualisation du manuel des fonctions des inspecteurs du travail; résolution n° 2143 de 2014, attribution des compétences aux directeurs territoriaux, bureaux spéciaux et inspections du travail; résolution n° 2123 de 2013 du Service national d'apprentissage (SENA), relative aux sanctions. Cette mesure rend obligatoire le paiement de l'amende indépendamment de tout appel de la décision devant le tribunal du contentieux administratif, et la procédure de recouvrement des amendes est renforcée par la mise en place d'un comité de suivi; loi n° 1610 de 2013 sur la réglementation du système d'inspection et la promotion des accords de formalisation; loi n° 1562 de 2012 sur le système de risques professionnels et la sécurité et la santé au tra-

vail; loi n° 1437 de 2011 (en vigueur à partir de juillet 2013) ou nouveau Code contentieux-administratif et de procédure administrative. Ce code redéfinit les étapes de la procédure visant à réduire les délais dans lesquels doivent être rendues les décisions, passant de trois à quatre ans à moins de neuf mois; le ministre du Travail a présenté devant le Congrès de la République un projet de loi pour désengorger la Division de cassation de la Cour suprême de justice; la Commission permanente de concertation des politiques salariales et du travail a établi en son sein une sous-commission tripartite chargée d'examiner les questions liées à la réglementation de la loi n° 1610 pour la mise en œuvre effective de l'inspection du travail dans ses trois aspects: la prévention, la sanction et l'assistance aux citoyens. Sur le plan institutionnel a été créée l'Unité d'enquêtes spéciales de la Direction de l'inspection, du suivi, du contrôle et de la gestion du territoire, qui prévoit une procédure plus souple et plus rapide pour l'inspection et le suivi. L'unité a traité 98 cas (procédures de conciliation, enquêtes administratives, assistance pour la réunion de preuves), 47 cas ayant déjà été résolus. Un programme clair de formalisation de la situation au travail a permis de régulariser à ce jour la situation de 18 000 employés et des programmes-cadres de formalisation par secteur se poursuivent, avec la coopération permanente de la représentation de l'OIT en Colombie.

Entre 2013 et avril 2014, 1 759 visites administratives du travail ont été réalisées dans des entreprises, coopératives et précoopératives, entreprises de services temporaires, sociétés d'économie simplifiée, entreprises à haut risque, gestionnaires des risques du travail et services de qualification des invalidités. Durant la même période, 1 782 amendes ont été infligées qui sont dûment exécutées, d'un montant total de 58 139 772 821 pesos (environ 30,6 millions de dollars des Etats-Unis). Dans le cadre des activités préventives, 4 130 actions préventives ont été effectuées et 1 275 accords d'amélioration ont été conclus dans des domaines comme le commerce, les mines, les transports, les hôtels et restaurants et l'industrie manufacturière. Ont été organisées 568 campagnes de sensibilisation, 609 formations et 1 693 visites d'inspection préventive. Le système intégré d'information pour le ministère du Travail (iMTegra) est en cours de mise en place. Il comprend sept sous-systèmes, priorité ayant été donnée à l'inspection du travail. Les 900 tablettes qui ont été acquises seront remises aux inspecteurs qui utiliseront des applications leur facilitant la tâche sur le terrain. Le système fonctionnera en ligne par le biais d'un portail d'information, lequel est d'ores et déjà disponible sur la page Web du ministère du Travail. Le système sera fonctionnel en octobre 2014, et le gouvernement présentera à l'OIT un rapport annuel renfermant les statistiques et les informations que prévoient les paragraphes a) à g) de l'article 21 de la convention. S'agissant du renforcement des infrastructures matérielles, près de 29 000 000 000 pesos colombiens (environ 15 millions de dollars des Etats-Unis) ont été investis en matière d'adaptations, de dotations et de modernisation de ces dernières. Concernant l'effet dissuasif des sanctions, la loi n° 1453 de 2011 a été approuvée, laquelle alourdit la peine pour violation du droit d'association et sanctionne toute personne passant des conventions collectives où, de manière générale, sont accordées de meilleures conditions aux travailleurs non syndicalisés. A également été adopté le décret n° 2025 de 2011, qui prévoit des normes destinées à favoriser la formalisation de l'emploi et à lutter contre les coopératives de travail associé, le montant des amendes ayant été augmenté pour qu'elles aient un caractère exemplaire et qu'elles incitent à respecter les normes. La loi n° 1610 de 2013 a augmenté le montant des amendes, passant de 1 à 100 salaires minimums à 1 à 5 000 salaires minimums, sans préjudice des autres sanc-

tions et avec la possibilité d'imposer en outre une amende en cas de réticence ou de non-respect des règles.

Les effectifs des inspecteurs du travail sont passés de 424 en 2012 à 904 en 2014. La structure des effectifs est globale de sorte que les postes puissent être affectés aux unités qui le demandent, en accord avec les besoins du moment; 684 inspecteurs ont passé le concours, répartis sur l'ensemble du territoire national. Les profils de poste se répartissent ainsi: 633 postes pour des juristes et 271 postes pour des spécialistes du domaine médical, industriel, de l'administration des entreprises et de l'économie, le gouvernement s'engageant à ce que fin 2014 tous les inspecteurs soient affectés à leur poste. L'objectif qui avait été fixé pour la période 2010-2014 a donc été rempli. La Colombie compte 8 475 437 travailleurs qui sont assujettis à l'inspection du travail; avec l'augmentation du nombre d'inspecteurs du travail, qui s'élève désormais à 904, le taux d'inspecteurs par rapport à la population active de 5 est passé à 10,66. Il est important de souligner que, jusqu'à ce qu'ils intègrent la fonction publique, les inspecteurs relèvent d'un régime provisoire qui n'affecte en rien la stabilité de l'emploi. La Cour constitutionnelle a déclaré que pour ces fonctionnaires temporaires existe un certain niveau de protection, à savoir la possibilité de ne pas être démis de leur fonction, sauf pour motifs disciplinaires, qualifications insuffisantes, raisons expresses liées au service, ou en raison d'une affectation à la suite d'un concours (décision T-007 de 2008). Concernant les établissements assujettis à l'inspection et le nombre de travailleurs employés, 613 614 employés sont enregistrés auprès du Système de risques professionnels, lequel couvre 8 475 437 travailleurs et travailleuses, dans tous les secteurs économiques (ce chiffre inclut 600 000 travailleurs indépendants).

En outre, devant la commission, un **représentant gouvernemental** a précisé que la réponse aux observations de la commission d'experts visait à expliquer les progrès en matière d'inspection plutôt qu'à justifier des manquements. Les résultats du projet de l'OIT sur la promotion du respect des normes internationales du travail en Colombie, qui cherche à renforcer les capacités institutionnelles de l'inspection du travail et à stimuler le dialogue social, et qui doit prendre fin en 2016, sont satisfaisants. L'observation de la commission d'experts ne fait pas état de manquements aux obligations, mais demande des informations. Avec l'appui de l'OIT, la Colombie fait des progrès dans le domaine de l'inspection et, par conséquent, rien ne justifie d'inclure le pays dans la liste des pays auxquels il est demandé de fournir des informations supplémentaires sur certaines conventions, ce qui n'est normalement le cas qu'en cas de manquements.

Les membres travailleurs ont rappelé que la présente commission avait déjà examiné le cas de la Colombie à plusieurs reprises, et pour la dernière fois en 2009. Depuis lors, l'espoir d'une amélioration des droits syndicaux a été déçu. La faiblesse de l'inspection du travail contribue à cette situation. L'observation de la commission d'experts contient d'abord des demandes d'information sur les résultats obtenus par un projet de coopération technique et sur la pratique des visites dites «préventives», critiquée par les syndicats pour son inefficacité. L'observation porte surtout sur les difficultés de fond de l'inspection du travail. En premier lieu, il s'agit de la faiblesse des effectifs. Au-delà de la confusion des différents chiffres avancés, même en retenant l'hypothèse haute d'un effectif de 900 inspecteurs, cela serait insuffisant pour couvrir les besoins du pays. Les informations sont contradictoires aussi quant au statut et fonctions de ces agents. Quatre-vingt-cinq pour cent seraient des agents temporaires. Tous ne seraient pas des inspecteurs pouvant non seulement recueillir des plaintes mais aussi prendre l'initiative d'enquêter ou imposer des sanctions. Une se-

conde faiblesse a trait aux moyens de fonctionnement. Les inspecteurs ne disposent apparemment pas de véhicules de service qui leur permettraient d'accéder à tous les lieux de travail. Enfin, le cadre juridique du fonctionnement de l'inspection est insuffisant, notamment en ce qui concerne la garantie de la confidentialité des sources de plaintes, prévue par la convention. D'autres problèmes se posent encore, comme le recours à des transactions volontaires sans concertation avec les travailleurs, ou le recouvrement insuffisant des amendes prévues par la législation. Plus généralement, la logique de fonctionnement de l'inspection semble privilégier la quantité plutôt que la qualité, ce qui expliquerait la médiocrité des résultats obtenus. Il n'y a pas de rapport public sur l'activité de l'inspection du travail et les partenaires sociaux ne sont pas associés à la conception et à la mise en œuvre des stratégies d'inspection.

Les membres employeurs ont remercié le gouvernement pour les informations qu'il a communiquées sur ce cas. Le gouvernement a d'emblée fait part de sa volonté de coopérer avec le Bureau, d'organiser des ateliers spéciaux de formation sur des questions relatives à l'inspection du travail et de se conformer à la convention. Dans son observation, la commission d'experts a relevé plusieurs éléments positifs nouveaux, comme par exemple l'annonce par le gouvernement de nouveaux manuels et matériels didactiques sur la proportionnalité des peines, le traitement de la procédure administrative de sanctions, les sanctions administratives en cas d'usage abusif de la soustraction et d'autres modalités contractuelles portant atteinte aux droits des travailleurs. Elle a noté que des programmes spéciaux de formation avaient été mis en route à l'intention des inspecteurs du travail et qu'une mise à jour des normes avait été effectuée, de même qu'une analyse des risques au travail. Dans sa dernière observation, elle a noté avec intérêt que le ministère du Travail avait organisé, en coopération avec le Bureau, des ateliers spéciaux de formation sur les normes internationales du travail. Le gouvernement doit être remercié pour les informations fournies, tant à la commission que pendant la discussion, à propos de plusieurs points soulevés par les membres travailleurs, s'agissant notamment de la confidentialité des plaintes, des moyens de transport des inspecteurs du travail et des manuels techniques. Il a également fait le point sur les résultats de la coopération technique du Bureau dans le domaine des normes internationales du travail, en ce qui concerne notamment sur les infractions et sur l'application effective des sanctions, ainsi que sur les mesures prises au cours de l'année écoulée afin de renforcer l'inspection du travail par de nouvelles règles et dispositions. Le gouvernement a aussi fourni des informations sur le nombre d'inspecteurs du travail, le nombre d'inspections effectuées, ainsi que sur le système informatique intégré en cours de développement au ministère du Travail. Le gouvernement a fait des progrès et il devrait être invité à poursuivre ses efforts afin d'assurer, en droit comme en pratique, la conformité avec la convention. Il doit être encouragé à continuer de rechercher l'assistance du Bureau et de soumettre des rapports à la commission d'experts afin que celle-ci puisse évaluer les progrès accomplis.

Un membre travailleur de la Colombie a déclaré que, malgré certains progrès, le pays était encore loin de disposer d'un système d'inspection du travail qui garantisse le respect des droits des travailleurs. L'inspection du travail est un instrument fondamental pour le travail décent. Il est essentiel de veiller à la compétence, à l'indépendance et à l'intégrité des inspecteurs et inspectrices du travail en leur garantissant la rémunération et les moyens nécessaires à ce qu'ils s'acquittent de leurs tâches. Les visites préventives doivent porter sur les lieux où l'on présume qu'il y a le plus d'infractions, que ce soit à la liberté syndicale ou à

d'autres droits des travailleurs. Dans le même temps, il faut accroître le nombre d'inspecteurs afin de couvrir mieux le territoire national, en prenant en compte l'égalité entre hommes et femmes, la diversité des profils professionnels et l'expérience dans différents domaines comme la santé et l'hygiène au travail ou les questions de travail. En gardant à l'esprit la précarité de l'emploi, la médiation du travail, les actes antisyndicaux et l'inobservance des recommandations de l'OIT, le gouvernement doit se doter d'un meilleur système d'inspection du travail en pleine consultation avec les partenaires sociaux. L'inspection du travail doit aider à prévenir les conflits. Les recommandations de la mission de haut niveau qui s'est rendue dans le pays en 2011 doivent être prises en compte.

Un autre membre travailleur de la Colombie a indiqué que, parmi les 685 inspecteurs du travail en Colombie, 85 pour cent sont nommés à titre provisoire, sans stabilité professionnelle ni système d'avancement. Le nombre d'inspecteurs est peu élevé et les rémunérations sont très faibles. Ils perçoivent la moitié du salaire des juges du travail et ne disposent d'aucune facilité matérielle pour l'exercice de leurs fonctions. Ces facilités sont parfois fournies par les entreprises, ce qui affecte l'indépendance des inspecteurs. Par ailleurs, les sanctions financières n'ont pas d'effet dissuasif, car leur montant est dérisoire et beaucoup ne sont pas acquittées. L'inspection du travail n'examine pas les cas les plus graves de violations du droit du travail, car plus de six millions de personnes sont en situation de travail non déclaré et huit millions de travailleurs sont à leur compte. Les travailleurs voient leurs droits bafoués en raison de la soustraction, des coopératives, des fondations, des agences de travail temporaire et des contrats syndicaux, mais l'inspection du travail ne se saisit pas de ces situations. Elle n'enquête pas non plus sur la situation des travailleurs des ports, de la production de fleurs, de la production de palmier à huile et des mines. Elle n'assure pas non plus la protection de la liberté syndicale et ne sanctionne pas le refus des entreprises de négocier collectivement ni les tentatives d'imposer la signature d'accords collectifs affectant négativement les organisations de travailleurs. Les actes de discrimination anti-syndicale ne sont pas non plus sanctionnés. Par ailleurs, l'inspection du travail est utilisée pour affaiblir l'exercice du droit de grève. Les plaintes ne sont pas confidentielles. Enfin, il est regrettable que le gouvernement n'ait pas ratifié la Partie II de la convention sur l'inspection du travail dans le commerce, ce qui prive de protection plus de cinq millions de travailleurs.

Un autre membre travailleur de la Colombie a indiqué que le ministère du Travail avait été fermé en 2003 par le gouvernement précédent qui en avait transféré les fonctions à un autre ministère et porté gravement préjudice à l'inspection du travail, qui avait alors quasiment cessé de fonctionner. La Confédération des travailleurs de Colombie (CTC) et d'autres syndicats avaient alors protesté et lancé une campagne pour rétablir cette importante institution publique. Grâce au changement de gouvernement, cet objectif a été atteint. Le ministère du Travail a été réinstauré en février 2011 et des actions ont été entreprises pour rétablir les fonctions de l'inspection du travail. Alors que l'on avait annoncé une augmentation significative du nombre d'inspecteurs du travail, et que des mesures seraient prises pour doter ces fonctionnaires de la logistique nécessaire pour s'acquitter de leurs fonctions, les inspecteurs du travail sont recrutés de manière irrégulière, ne sont pas suffisamment rémunérés et ne disposent pas de moyens suffisants pour exercer leurs fonctions de manière autonome et efficace. Qui plus est, diverses tâches leur sont assignées qui les écartent de leur véritable mission. En conséquence, le gouvernement doit prendre des mesures pour lever ces obstacles qui entravent l'inspection, notamment dans les domaines suivants: contrôle du paie-

ment du salaire minimum, méthode pour faire respecter le droit à la liberté syndicale, contrôle du respect du droit à la négociation dans les secteurs public et privé, contrôle préventif des conditions de sécurité et de santé au travail, en particulier dans les secteurs des mines, de l'agriculture, des transports, du commerce et des services, contrôle effectif de l'externalisation de la main-d'œuvre dans les secteurs public et privé, efficacité des sanctions qui sont imposées aux employeurs en infraction. La fonction de l'inspection du travail est un élément clé du ministère du Travail et, de ce fait, son fonctionnement doit être en accord avec les conditions indispensables que requièrent les relations professionnelles et afin de mettre en œuvre les recommandations de la commission d'experts et de la présente commission.

Le membre employeur de la Colombie s'est référé à l'Accord tripartite pour la liberté d'association et la démocratie de 2006, approuvé par la mission de haut niveau de l'OIT en 2011, et au Plan d'action de Colombie et des Etats-Unis sur les droits du travail conclu la même année. Le ministère du Travail a été renforcé ainsi que le système de l'inspection du travail. A été établi en 2014 un processus administratif et budgétaire destiné à créer 480 nouveaux postes d'inspecteurs du travail qui ont déjà été recrutés. 683 inspecteurs au total répartis sur l'ensemble du territoire national reçoivent déjà une formation dans les 35 directions territoriales. Cent inspecteurs se consacrent exclusivement à l'inspection et au contrôle des secteurs prioritaires (palme, sucre, mines, ports et fleurs). Selon les chiffres officiels, sur les 394 enquêtes administratives qui ont été réalisées l'année dernière, 233 ont été transférées au parquet général de la nation. Qui plus est, à la faveur d'une lutte menée contre les coopératives de travail associées illégales, ce chiffre a reculé, passant de 4 307 en 2010 à 2 895 en 2012, parvenant même à éliminer les 84 coopératives qui existent dans le secteur sucrier. Il a indiqué que le ministère du Travail a lancé avec succès une campagne pour promouvoir les droits du travail, afin de sensibiliser entre autres aux principes de la liberté syndicale, de l'équité entre hommes et femmes et au travail des enfants. Le Centre d'orientation et d'aide aux travailleurs (COLABORA) a été doté de neuf outils technologiques tels que l'inspecteur virtuel, la ligne d'assistance 120 et un service d'orientation par le biais des principaux réseaux sociaux du pays. Sont également mentionnés les divers programmes de formation destinés aux inspecteurs du travail qui ont été mis en œuvre avec l'assistance du BIT, dans différents domaines. En ce qui concerne les inspections préventives, ce modèle a été présenté devant la Commission des politiques du travail et salariales, une entité tripartite. Son objectif principal étant la prévention et l'amélioration des conditions de travail, ces activités ont été menées surtout dans le secteur formel et ne sont pas soumises à l'autorisation de l'employeur. Les visites d'inspection préventive ont été renforcées, principalement en ce qui concerne les coopératives de travail associées, les agences de services temporaires, les agences de l'emploi, les secteurs prioritaires et les entreprises qui appliquent des contrats et des pactes collectifs. Il a conclu en demandant que la commission prenne note des progrès accomplis dans le pays avec la coopération technique du BIT et en demandant que les employeurs colombiens puissent participer aux processus de formation des inspecteurs sur la façon dont les entreprises fonctionnent et s'acquittent de leurs obligations liées au travail, entre autres aspects.

Le membre gouvernemental du Costa Rica, s'exprimant au nom des membres gouvernementaux du Groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), a relevé les informations fournies concernant les mesures législatives adoptées pour répondre aux demandes de la

commission d'experts, à savoir: le traitement confidentiel des plaintes présentées à l'inspection du travail; la création d'un groupe spécial d'inspection préventive; la mise à disposition des moyens logistiques nécessaires pour que les inspecteurs exercent leurs fonctions de manière adéquate. Il a également mentionné le projet baptisé «Promotion de l'application des normes fondamentales du travail en Colombie», développé par le BIT conjointement avec le ministère du Travail, dont les objectifs intègrent le renforcement de l'inspection du travail. En l'espace de six mois, l'actualisation et l'adoption de différents instruments ont été menées à bien, et les inspecteurs du travail ont reçu des formations. Cela a permis une harmonisation des critères applicables à l'exercice de la fonction d'inspecteur. Diverses lois et dispositions administratives ont été adoptées et mises en œuvre, et ont contribué à la définition et à la délimitation des fonctions propres à l'inspection, et à l'augmentation remarquable du nombre d'inspecteurs du travail (passé de 404 postes en 2012 à 904 en 2014). Le GRULAC a relevé avec satisfaction l'information selon laquelle les activités d'inspection ont permis la réalisation de 5 724 enquêtes de l'administration du travail et l'imposition de 1 782 amendes pour non-conformité, d'un montant à percevoir de 31 millions de dollars E.-U. L'orateur a conclu en jugeant satisfaisantes les informations fournies par le gouvernement, l'encourageant à poursuivre la collaboration avec les partenaires sociaux pour renforcer l'inspection du travail.

Le membre travailleur du Brésil a indiqué que, dans le cadre de cette commission, parmi les thèmes qui préoccupent le plus les travailleurs figure l'absence de protection effective dans les cas de violation de la liberté syndicale et de la négociation collective, protection qui devrait être assurée par les inspecteurs du travail. Après avoir lu les conclusions de la mission de haut niveau, qui s'est rendue en Colombie en février 2011, au sujet de l'attention particulière qu'il faut accorder à la liberté syndicale et à la négociation collective, il a fait observer que, plus de trois ans après cette mission, rien ou pratiquement rien n'a changé malgré les multiples engagements pris par le gouvernement s'agissant de renforcer l'inspection pour lutter contre la violation des droits du travail. Quant à l'usage antisyndical des accords collectifs, ces trois dernières années, aucune entreprise n'a été sanctionnée alors qu'un programme spécial d'inspection a été annoncé. Des organisations syndicales colombiennes ont récemment présenté, simultanément, 56 plaintes, et l'on espère que le ministère du Travail prendra des mesures sans tarder. Il est regrettable que l'inefficacité de l'inspection du travail en la matière oblige les organisations syndicales à tenter une action en protection, obtenant dans certains cas la protection de la Cour constitutionnelle.

Le membre gouvernemental de la Suisse a exprimé le soutien de la Suisse au gouvernement colombien et aux partenaires sociaux afin d'améliorer l'inspection du travail. A ces fins, il souligne l'importance d'améliorer les conditions de santé et de sécurité en entreprise. La Suisse continuera de soutenir le programme SCORE (Des entreprises durables, compétitives et responsables) de l'OIT mis en œuvre dans les secteurs textile et de la floriculture et envisage d'élargir ce projet de coopération à d'autres secteurs. Les travailleurs et les employeurs sont les principaux bénéficiaires de ce programme, mais les inspecteurs du travail peuvent aussi bénéficier d'un renforcement de leurs capacités. Le membre gouvernemental exprime le souhait que le gouvernement colombien continue d'améliorer les moyens et capacités de l'inspection du travail ainsi que la protection des travailleurs contre d'éventuelles représailles.

Le membre travailleur des Etats-Unis a rappelé que les gouvernements de la Colombie et des Etats-Unis avaient signé un plan d'action pour le travail destiné à améliorer

la protection des droits des travailleurs en Colombie et à promouvoir la ratification par le Congrès des Etats-Unis de l'Accord pour la promotion du commerce négocié cinq ans auparavant. Devant l'éventail des défis auxquels la Colombie est confrontée, les deux gouvernements ont fait de l'inspection du travail un engagement fondamental de ce plan d'action. Le Congrès américain a ratifié l'accord commercial avec la Colombie qui est entré en vigueur en 2012. En dépit du large soutien apporté par le gouvernement américain et par l'OIT, des engagements essentiels du plan d'action portant sur l'inspection du travail n'ont pas été tenus, ce qui est symptomatique des manquements de la Colombie s'agissant du respect de la convention n° 81. Aux termes de l'article 10, le nombre des inspecteurs du travail jugé suffisant est déterminé en fonction de l'ampleur, de la complexité et des défis pratiques des inspections. La Colombie n'a pas suffisamment d'inspecteurs du travail. En février 2014, on ne comptait que 685 inspecteurs en activité pour plus de 20 millions de personnes économiquement actives. Le processus de sélection et d'embauche des inspecteurs, ainsi que la question de leur indépendance sont source de préoccupations. Le caractère provisoire des embauches dévalorise la formation dispensée par le BIT. Au mois d'avril 2014, aucun des nouveaux inspecteurs n'avait été recruté par voie d'annonce dans la fonction publique ou par voie de concours par une procédure transparente. Le recrutement d'un fonctionnaire requiert la création d'un poste dans le budget national, ce qui n'a pas été le cas. En outre, des problèmes subsistent quant à la perception des amendes, lesquelles sont d'ailleurs insuffisantes. Des carences sont à noter dans le contrôle des résolutions facultatives qui dispensent les employeurs de sanctions, en particulier de l'utilisation d'accords aux fins de réparation et d'annulation d'amendes. Tous les accords de ce type ont été négociés entre les employeurs et le gouvernement sans la participation des travailleurs. Les dispenses et l'absence quasi totale de perception des amendes perpétuent le cycle de l'impunité. D'après l'évaluation du plan d'action pour le travail, le respect de la convention n° 81 suppose des normes auxquelles la Colombie ne s'est pas conformée. Alors que la Colombie et les Etats-Unis s'appêtent à ratifier leur accord commercial, ils doivent continuer à évaluer les efforts consentis pour se conformer à la convention n° 81 et pour atteindre les objectifs énoncés dans le plan d'action pour le travail.

Le membre travailleur de l'Espagne, se référant aux relations de travail illégales, les a définies comme étant les situations dans lesquelles une relation de travail existe mais où l'employeur parvient à tromper la loi. L'orateur estime que l'absence d'inspection effective des relations de travail illégales et l'accroissement du nombre de travailleurs engagés par le biais d'entreprises de services temporaires mettent en évidence l'inefficacité de l'inspection du travail dans la pratique. Il indique que, sur les 21 millions de travailleurs en Colombie, 7 millions seulement ont un contrat de travail et une protection sociale. L'orateur ajoute que les coopératives de travail associées, les sociétés anonymes simplifiées, les fondations et les faux syndicats sont certaines des figures juridiques créées pour éluder la reconnaissance des droits au travail. L'orateur déplore que les employeurs ne paient pas les amendes imposées à la suite des inspections. En conclusion, il rappelle que les observations formulées par la commission d'experts concernent des questions très importantes.

La membre gouvernementale des Etats-Unis a évoqué le plan d'action colombien relatif aux droits du travail, qui a été conclu dans le contexte de l'Accord pour la promotion du commerce, au terme duquel le gouvernement colombien s'est engagé, entre autres, à renforcer l'inspection du travail et à doubler le nombre d'inspecteurs du travail.

Pour appuyer ces mesures, son gouvernement finance le projet de coopération technique du BIT intitulé «Promouvoir la conformité avec les normes internationales du travail en Colombie», dont le volet principal consiste en une formation du personnel clé de l'inspection du travail aux nouvelles procédures d'inspection et aux nouveaux outils notamment, ainsi qu'en un suivi destiné à s'assurer que cette formation est bien mise en pratique. Le gouvernement américain se rend compte des efforts consentis par la Colombie et apprécie sa coopération avec le BIT, en particulier celle visant à améliorer l'inspection du travail. Toutefois, l'application de la législation du travail reste problématique. On citera à titre d'exemple le peu de progrès réalisés en matière de perception des amendes, en particulier dans les cas d'amendes élevées imposées dans des cas de sous-traitance illégale. Les inspections ciblées, plus spécialement dans les secteurs prioritaires, se sont elles aussi avérées insuffisantes pour dévoiler et sanctionner efficacement les procédés illégaux. L'orateur veut croire qu'avec la poursuite de l'assistance du BIT, et par un dialogue ouvert et constructif avec ses partenaires sociaux, le gouvernement colombien arrivera à prendre les mesures qui s'imposent pour respecter pleinement les engagements pris pour faire appliquer la législation du travail dans le cadre du plan d'action relatif aux droits du travail et s'acquitter intégralement des obligations qu'il a contractées au titre de la convention n° 81.

Une observatrice représentant l'Internationale des services publics a fait observer que, en créant ou réactivant le ministère du Travail en 2011, le gouvernement s'est engagé à adapter le volume des effectifs de sorte à ce qu'il y ait assez d'inspecteurs du travail pour s'acquitter des fonctions d'inspection, de contrôle et de surveillance. L'oratrice juge indispensable de définir une politique institutionnelle cohérente pour surmonter les points faibles du système d'inspection du travail; en particulier, elle souligne qu'il faut renforcer la fonction de politique administrative du travail du ministère du Travail, en ce qui concerne la négociation collective des fonctionnaires. Elle indique que, conformément au décret n° 1092 de 2012 tel que modifié en 2014, la négociation collective dans la fonction publique tend à prendre de l'ampleur, d'où de possibles conflits ayant pour origine une culture antisyndicale. En conclusion, l'oratrice déclare que, sans mesures immédiates, les problèmes d'inspection risquent de s'aggraver.

Le représentant gouvernemental a indiqué que les informations fournies par les employeurs et les travailleurs étaient importantes et qu'elles seraient prises en compte. Il a invité les personnes présentes à se rappeler que le ministère du Travail a été créé en novembre 2011, et qu'il s'agit donc d'une entité nouvelle qui existe depuis trente mois. Des efforts ont été réalisés pour institutionnaliser le ministère du Travail, et développer le cadre normatif et les mécanismes lui permettant d'être effectivement mis en place. Concernant l'augmentation de la dotation en personnel, les ressources permettant d'assurer le caractère permanent des postes existent. Concernant les postes à pouvoir, la loi dispose que l'on ne peut nommer ou démettre le personnel dans un contexte de processus électoral. L'orateur a assuré que l'ensemble des postes vacants seraient pourvus d'ici au mois de décembre. Il ne partage pas les observations sur le sérieux de la procédure de recrutement. A cet égard, il a expliqué que ce sont les meilleurs profils qui sont sélectionnés et nommés, ce qui maintient une relative stabilité. Depuis novembre 2011, aucun employé n'a été renvoyé sans cause réelle et sérieuse. L'absence de concours s'explique par la lenteur de la procédure: le respect des exigences administratives entraînerait des délais d'une année, alors qu'il est nécessaire de pourvoir les postes rapidement. L'organisation de concours est prévue pour l'avenir. Les demandes de la

Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
Pakistan (ratification: 1953)

commission d'experts concernant la confidentialité et les déplacements des inspecteurs ont été prises en compte et suivies d'effet. Un décret, prévoyant que l'appui logistique apporté aux inspecteurs ne peut être fourni que via des accords interinstitutions avec les entreprises publiques, est sur le point d'être présenté au Président pour signature. Il n'est pas acceptable d'affirmer qu'aucune évolution n'avait eu lieu depuis 2011, puisque l'on dispose d'un ministère du Travail, d'une organisation institutionnelle et d'un corps d'inspecteurs organisé en trois secteurs principaux (contrôle, gestion préventive et assistance au citoyen).

Les membres travailleurs ont indiqué que, à l'issue des débats et tout en reconnaissant les progrès réalisés au cours des dernières années, ils souhaitent appuyer les revendications suivantes formulées par leurs collègues colombiens. Tout d'abord, le gouvernement colombien devrait être incité à ratifier la partie II de la convention n° 81 ainsi que la convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995. Le gouvernement colombien devrait également abroger le décret actuel relatif à l'intermédiation du travail. Ils estiment que le nouveau décret devrait être précédé d'un processus de consultation au sein de la Commission nationale de concertation des politiques salariales et du travail, et contenir des mécanismes efficaces en matière d'inspection et de prévention de toutes les formes d'intermédiation illégale de travail. Le gouvernement colombien, en concertation avec les interlocuteurs sociaux, devrait aussi élaborer un projet de loi de réforme de la législation sur l'inspection du travail, en respectant les observations de la commission d'experts de l'OIT qui sont contenues dans les rapports de 2011 et de 2014. Ce projet de loi devrait établir les principes de la confidentialité absolue de l'origine des plaintes; des sanctions dissuasives en cas de violation de la liberté syndicale; une perception des amendes par la direction des impôts et des douanes; une participation des organisations syndicales aux opérations d'inspection; une adoption de moyens en vue du renforcement des capacités de l'inspection. Après consultation et concertation avec les interlocuteurs sociaux, une politique publique d'inspection du travail devrait être mise en place avec des ressources suffisantes, des résultats clairs, et un engagement franc portant sur une augmentation du nombre d'inspecteurs pour atteindre au moins 2 000 agents, un engagement statutaire de tous les inspecteurs; une augmentation du salaire des inspecteurs pour le porter au niveau des juges du travail. Pour réaliser ces propositions, ils espèrent que le gouvernement discutera et se mettra d'accord sur ces mesures au sein de la Commission nationale de concertation. Ils espèrent également qu'un suivi semestriel se réalisera sur la base des informations fournies par le ministère du Travail, dans chaque sous-commission départementale, et par la Commission nationale de concertation. Dans leur conclusion, les membres travailleurs ont demandé au gouvernement d'accepter une mission de contacts directs pour assurer la réalisation de ces principes.

Les membres employeurs se sont félicités des rapports communiqués par le gouvernement et des informations qu'il a fournies. Un complément d'information aiderait à mieux comprendre les mesures prises pour donner effet à la convention n° 81 en droit et dans la pratique. Ils ont remercié le gouvernement pour les réponses qu'il a fournies aux intervenants. Les progrès réalisés s'agissant du respect de la convention n° 81 ont été notés. Les mesures concrètes devraient être prises en considération. Le gouvernement est invité à collaborer avec le BIT afin de renforcer son système d'inspection du travail et de progresser sur cette base. Dans les deux cas, il y aurait lieu d'agir en pleine concertation avec les partenaires sociaux. Ils soulignent les mesures positives prises à ce jour et invitent le

gouvernement à poursuivre dans cette voie. La consultation tripartite au niveau national devrait aussi être mise à profit pour traiter les questions soulevées à propos de ce cas. Les membres employeurs estiment que ce cas ne semble pas nécessiter une mission de contacts directs.

PAKISTAN (ratification: 1953)

Le gouvernement a fourni les informations suivantes par écrit.

À la suite du 18^e amendement de la Constitution du Pakistan, la compétence pour les questions de travail a été déléguée aux gouvernements des provinces qui assument dorénavant une totale responsabilité en matière de législation et d'administration du travail. La structure future de l'administration pakistanaise du travail fait l'objet de procédures judiciaires toujours en cours. Dans un récent arrêt, la Cour suprême du Pakistan a conclu que, par une lecture conjointe des nouvelles législations du travail – une fédérale et quatre provinciales –, deux régimes parallèles ont été créés, l'un à l'échelon provincial et l'autre à l'échelon fédéral, et que ceux-ci ont compétence pour les litiges du travail et les pratiques déloyales du travail. Cet arrêt a tracé une ligne de démarcation nette pour ce qui est des compétences respectives des tribunaux du travail des provinces et de la Commission nationale des relations professionnelles à l'échelon fédéral. Cette question, qui empêchait toute accélération de l'adaptation des structures du système juridique, est maintenant réglée.

L'article 270 AAA de la Constitution du Pakistan perpétue la législation du travail en vigueur jusqu'à la mise en place d'un nouveau cadre juridique par les provinces ou l'adoption formelle des lois antérieures. Le gouvernement de la province de Khyber Pakhtunkhwa a promulgué la loi de 2013 sur les usines de Khyber Pakhtunkhwa qui abroge la loi sur les usines de 1934. Le gouvernement du Pendjab a modifié des lois qui doivent être adoptées par le gouvernement provincial. Les gouvernements des provinces de Sindh et du Baloutchistan ont envoyé des projets de loi à leurs départements juridiques à des fins de vérification.

Les provinces sont maintenant les seules responsables de l'application de la législation du travail dans les établissements industriels et commerciaux de leurs domaines de compétence respectifs. Par le biais de ses unités de terrain, la Direction provinciale du bien-être professionnel effectue des inspections dans des établissements en application de diverses législations du travail. Ces unités de terrain sont constituées d'inspecteurs du travail, de fonctionnaires du travail, d'assistants-directeurs, de directeurs adjoints, de directeurs conjoints et de directeurs. La province du Pendjab a aussi un poste de directeur général. La conduite des inspections n'est soumise à aucune restriction juridique ou administrative. Les inspecteurs effectuent des inspections de magasins et d'établissements, tandis que les fonctionnaires du travail sont responsables des inspections des unités industrielles en application des diverses législations du travail applicables. En cas de violation des législations du travail, les responsables sont poursuivis devant les juridictions compétentes par les inspecteurs concernés. Des moyens de transport officiels sont mis à la disposition des fonctionnaires chargés du contrôle dans tout le pays. Les budgets provinciaux comportent régulièrement des postes suffisamment provisionnés pour honorer les primes de déplacement des inspecteurs et fonctionnaires du travail pour leur permettre d'effectuer leurs visites sur le terrain. Le fait de conférer des compétences législatives et techniques aux gouvernements provinciaux permettrait de renforcer le système d'inspection. Cependant, des problèmes délicats subsistent sur le plan de l'application concrète, du fait de la délégation de pouvoirs aux gouvernements des provinces. Un dialogue constructif a été recherché afin de renforcer

le dialogue tripartite sur toile de fond d'autonomisation locale, dans le but de protéger et promouvoir les droits des travailleurs et des employeurs en mettant principalement l'accent sur le respect des normes internationales du travail sur le lieu de travail.

Le nouveau mécanisme de coordination entre le gouvernement fédéral et les provinces est maintenant en place. Ce mécanisme permet de résoudre des problèmes institutionnels étant donné que les gouvernements des provinces appréhendent maintenant la question de la capacité des inspecteurs sous l'angle d'une approche préventive, plutôt que de se concentrer sur les amendes et sanctions à infliger. Cette démarche a permis un rapprochement progressif avec l'économie informelle et de rassembler des données qui sont soumises à l'examen de la société civile et des partenaires sociaux. Le gouvernement a mis en chantier un projet d'intégration des bases de données fédérales et provinciales sur les mesures d'aide sociale pour les travailleurs et sur la conformité des systèmes d'inspection du travail avec les normes internationales du travail. Un appel aux propositions a déjà été publié à cet égard.

Après l'accident tragique de Baldia Town, à Karachi, dans la province du Sindh, en septembre 2012, le département du Travail du Sindh, la Fédération des employeurs du Pakistan et la Fédération des travailleurs du Pakistan ont signé un mémorandum d'accord par lequel ils s'engageaient à prôner et promouvoir ensemble le respect des normes internationales du travail en matière de sécurité et de santé au travail. Par ailleurs, un plan d'action commune au Sindh a été déployé au début du mois de décembre 2012 après des consultations tripartites et avec le soutien du BIT. Les grands axes de ce plan consistent à élaborer une politique de la sécurité et de la santé au travail (SST) définissant clairement les paramètres d'un lieu de travail sûr et sain; à modifier la législation sur la SST de façon à couvrir tous les établissements et répondre aux exigences et technologies modernes dans la ligne des normes internationales du travail; à instituer un conseil tripartite de la SST au Sindh; à rassembler des informations et publier des matériels de formation sur la SST à l'intention des parties prenantes; à constituer une base de données exhaustive et centralisée des usines, des établissements et des travailleurs du secteur privé; à créer un mécanisme de réaction rapide afin de promouvoir un sens de la sécurité parmi les citoyens en général et les travailleurs en particulier; à mettre à niveau le centre de SST du Sindh; à moderniser les installations et l'équipement de l'Institut national de l'administration du travail et de la formation afin de pouvoir développer plus efficacement les capacités de toutes les parties prenantes, dont le gouvernement, les employeurs, les travailleurs et la société civile; à dégager les grandes lignes de la SST au Pakistan, en mettant l'accent sur la province du Sindh afin d'évaluer l'état actuel de la législation, les systèmes en place et les mécanismes d'inspection et de contrôle dans le pays; à adopter et réviser périodiquement une politique de l'inspection du travail qui mette en avant les priorités du gouvernement s'agissant du renforcement de l'inspection du travail dans la province; à organiser, en collaboration avec les autres institutions et organisations concernées, des cours de formation thématiques à l'intention de tous les inspecteurs du travail pour les aider à bien comprendre leur rôle dans une administration du travail efficace et leur permettre d'effectuer leurs inspections avec efficacité et efficacité; et à élaborer et adopter pour le département du Travail du Sindh un système de recrutement qui soit attrayant et qui favorise la rétention et les perspectives de carrière du personnel de l'administration de la SST. Ce modèle de cadre de fonctionnement de la SST a été copié par les autres provinces

dans le but de favoriser la mise en application des normes internationales de SST.

Du fait de la procédure de délégation, pendant plusieurs années aucun ministre fédéral n'a été chargé en particulier des rapports sur l'application des normes internationales du travail. Après 2010, en raison de l'absence de liens verticaux entre le gouvernement fédéral et les gouvernements des provinces pour ce qui est des rapports sur les conventions, aucun rapport représentatif n'a été soumis. A la demande du gouvernement fédéral, le Bureau de pays de l'OIT pour le Pakistan avait planifié une assistance technique pour les quatre provinces dans le but de mettre leurs politiques et législations en conformité avec les normes internationales du travail et de renforcer les capacités institutionnelles et en ressources humaines afin d'habiliter l'application et l'exécution des paramètres ciblés. Au mois de mai 2014 se sont tenues dans les quatre gouvernements provinciaux des réunions interdépartementales dont le but était de renforcer les capacités des départements provinciaux concernés par la présentation des rapports sur les conventions de l'OIT, y compris la convention n° 81. Des équipes du ministère des Pakistanais à l'étranger et de la Mise en valeur des ressources humaines ont participé à ces réunions et délibéré sur chacune des conventions. Des questionnaires spéciaux ont été élaborés à l'intention des parties prenantes pour chaque convention, afin d'en faciliter la compréhension et de formuler les rapports. Un questionnaire a été élaboré à propos de la préparation d'un rapport hors cycle sur la convention n° 81. Les départements provinciaux concernés mettront la dernière main à ces rapports en août 2014; ils seront ensuite compilés et finalisés par le ministère des Pakistanais à l'étranger et de la Mise en valeur des ressources humaines. S'agissant de la mise en place de liens verticaux et de la coordination de l'échelon fédéral, le Premier ministre du Pakistan a ordonné la création d'une cellule spéciale sur les traités chargée de coordonner la présentation en temps utile des rapports des différents ministères sur les conventions ratifiées. En outre, des personnes de contact ont été désignées dans chaque province et mèneront une action similaire à l'intérieur des départements provinciaux. S'agissant des observations formulées par la commission d'experts au cours des trois dernières années, une réponse détaillée sera soumise en ce qui concerne l'application de la convention n° 81. De même, les informations de détail et les données statistiques requises sont actuellement rassemblées à l'échelon provincial et seront incorporées dans le rapport. Le gouvernement du Pakistan est déterminé à améliorer son système de supervision des normes de l'OIT dans le pays et il est disposé à collaborer avec le BIT afin de réformer le système pour lui permettre de s'adapter aux changements qui se produisent. Le gouvernement a voulu capitaliser et intégrer des pratiques optimales dans sa législation et améliorer son rendement. Le gouvernement du Pakistan assure que, en dépit des défis résultant de la redistribution des pouvoirs législatifs en direction des provinces, il continuera à s'acquitter de ses responsabilités pour ce qui est de la présentation des rapports relatifs aux conventions pertinentes de l'OIT et de leur mise en application. Quoi qu'il en soit, le gouvernement sollicite une nouvelle fois l'assistance technique du BIT afin de l'aider à améliorer le système de l'inspection du travail au Pakistan pour relever les défis auxquels il est confronté après la délégation de pouvoirs aux gouvernements des provinces.

En outre, devant la commission, un **représentant gouvernemental** s'est référé au 18^e amendement constitutionnel et au processus de délégation des pouvoirs aux provinces qui a donné lieu à la dissolution du ministère du Travail et de la Main-d'œuvre et à la dégradation des capacités institutionnelles développées pour assurer le suivi des normes internationales du travail et établir des rap-

Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
Pakistan (ratification: 1953)

ports en la matière. Cependant, des progrès considérables et encourageants ont récemment été accomplis en ce qui concerne la protection et la promotion des droits des travailleurs et des employeurs, notamment le respect des normes internationales du travail. Le gouvernement du Pakistan, en collaboration avec les services provinciaux du travail et les partenaires sociaux, prend actuellement toutes les mesures nécessaires pour assurer l'application des normes internationales du travail. Une stratégie à deux volets a été adoptée dans le cadre de laquelle des mesures de prévention et d'action sont mises en œuvre simultanément. En outre, un projet a été lancé aux fins de l'intégration des bases de données fédérales et provinciales concernant les mesures de protection pour les travailleurs et de la mise en conformité du système d'inspection du travail avec les normes internationales du travail. Cela permettrait d'atteindre progressivement ceux qui sont engagés dans l'économie informelle et de fournir des informations en vue de leur examen approfondi par la société civile et les partenaires sociaux pour favoriser le dialogue social. Chaque province a un système hiérarchique de l'inspection du travail qui enquête sur le travail effectué par les inspecteurs du travail. Dans les cas de violation de la législation du travail, les responsables sont poursuivis devant les tribunaux. Il n'existe aucun obstacle juridique ou administratif pour effectuer une inspection. Les budgets provinciaux sont dotés d'un montant suffisant pour couvrir les frais de déplacement des inspecteurs du travail pour leurs visites sur le terrain. Des informations détaillées seront soumises à la commission d'experts avant la fin août. Les provinces de Punjab et Khyber Pakhtunkhwa ont adopté de nouvelles lois et les projets de loi sont actuellement en cours d'élaboration dans les provinces de Sindh et du Baloutchistan. Le gouvernement attache une grande importance aux travaux de la commission. L'appui technique qu'offre le BIT permet au gouvernement d'appliquer plus efficacement les conventions de l'OIT. Le représentant du gouvernement sollicite le renforcement de cette assistance pour améliorer la présentation de rapports sur les normes internationales du travail au Pakistan.

Les membres employeurs ont déclaré que les experts avaient à 15 reprises fait des commentaires au sujet de l'application de la convention au Pakistan. Les commentaires objet du débat portent sur l'efficacité de l'inspection du travail et de l'application des dispositions juridiques à la suite du transfert aux provinces des pouvoirs législatifs en la matière; la santé et la sécurité au travail; les ressources humaines et matérielles de l'inspection du travail; le caractère restrictif, réel ou perçu, de la politique en matière d'inspection du travail; la publication régulière et la transmission à l'OIT des rapports annuels d'inspection. L'inspection du travail sera renforcée par le transfert de pouvoir aux gouvernements provinciaux. Il s'agit néanmoins d'un processus lent. Le manque de coordination entre les provinces dans ce cadre conduit à une multiplicité de lois et de règlements relatifs au travail non conformes aux normes internationales du travail. La Cour suprême a tranché un certain nombre de questions d'ordre juridictionnel, ce qui a permis d'orienter les efforts de coordination entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux. Il est important de disposer d'un système d'inspection du travail efficace dans toutes les provinces, et un accord sur les priorités de l'inspection du travail est nécessaire. En outre, il est également nécessaire d'adopter une approche stratégique et flexible, en consultation avec les partenaires sociaux. Les différences entre les juridictions ont créé des difficultés, en particulier un manque de coordination entre les provinces. Le ministère des Pakistanais de l'étranger et du Développement des ressources humaines est responsable de la coordination et de la supervision des lois relatives au travail dans les pro-

vinces. Le mécanisme de coordination au niveau fédéral comprend une commission de coordination et une commission technique. Le gouvernement indique que la politique fédérale d'inspection du travail pour les années 2006 et 2010 constitue un cadre de référence pour les provinces. Le travail d'application de cette politique a commencé mais n'est pas achevé. Cela est la cause principale des problèmes persistants. Le gouvernement est donc instamment appelé à transmettre des informations détaillant les mesures et les stratégies adoptées. Le système d'inspection sera renforcé en raison de la délégation de pouvoirs aux gouvernements provinciaux, permettant aux inspecteurs de travailler de manière plus efficace en adoptant une approche préventive. Les difficultés que posent les problèmes de compétence entre le niveau fédéral et le niveau provincial n'ont pas permis d'imposer des sanctions appropriées en cas de violations de la législation du travail et d'obstruction faite aux inspecteurs dans l'exercice de leurs fonctions. Les amendes en cas de violation de la législation du travail sont extrêmement faibles et n'ont aucun pouvoir dissuasif. Le gouvernement est donc instamment prié d'indiquer le nombre de cas où les employeurs ont refusé aux inspecteurs l'accès aux registres de l'entreprise et le nombre de cas ouverts en raison d'une telle obstruction. Il a également été instamment prié de fournir des informations sur les mesures prises et les textes relatifs à la réforme législative qui est envisagée, une fois qu'ils auront été adoptés. Quant à l'incendie qui a ravagé en 2012 une usine à Karachi, le gouvernement a annoncé qu'il allait prendre des mesures pour éviter qu'un tel drame ne se reproduise. Si les mesures qui ont été prises sont accueillies avec satisfaction, elles ne vont pas assez loin. L'inspection par des tiers pose problème. L'usine de Karachi en est l'exemple dans la mesure où elle avait reçu à tort un certificat d'une société d'audit privée attestant de sa conformité avec les normes internationales. Les services de l'inspection du travail, outre des dirigeants compétents et des ressources suffisantes, doivent aussi être respectés. Les systèmes d'accréditations autorisant des tiers à réaliser des inspections doivent être dotés de moyens de contrôle de l'intégrité des inspections. Il convient de mentionner, en outre, le grand nombre de décès et de blessures qui surviennent dans les mines opérant dans la province du Baloutchistan, où les travailleurs travailleraient sans aucun équipement de protection ou presque et où les mesures de protection sont rares. Le gouvernement est donc prié de prendre des mesures pour rendre l'industrie plus sûre. Par ailleurs, un manque de coordination et de ressources humaines et matérielles pour les inspections du travail est à déplorer. Les inspecteurs manquent de matériel et ne reçoivent qu'une formation rudimentaire. Le manque de moyens les empêche de se déplacer, et donc d'exercer leurs fonctions. Le gouvernement est donc prié de redoubler d'efforts pour remédier à cette situation. Si aucun obstacle législatif n'empêche les inspecteurs du travail de pénétrer sur les lieux de travail, la réalité du terrain serait tout autre. Le gouvernement est donc instamment prié de veiller à ce que les inspecteurs du travail puissent remplir leur mission. L'absence d'une autorité centrale étant un obstacle à tout progrès dans ce domaine, le gouvernement est prié de créer un organisme chargé de rassembler et d'analyser les informations qui pourront être ensuite soumises à l'OIT.

Les membres travailleurs ont remercié le gouvernement des informations communiquées tout en faisant observer que les informations écrites portent uniquement sur le processus de délégation des pouvoirs législatifs et le domaine de compétence attribués aux quatre provinces dans le domaine de la législation du travail. Cependant, les obligations en matière de rapports découlant de l'article 21 de la convention prévoient de couvrir un plus

grand nombre de domaines. Le gouvernement a communiqué des données, bien qu'incomplètes, sur le nombre d'inspections réalisées entre 2008 et 2010 dans les provinces. Mais, en l'absence de toutes les informations requises au titre de l'article 21, il est impossible d'évaluer si le nombre d'inspections est approprié. Les critères établis par l'article 10 de la convention doivent être pris en considération afin de déterminer si les inspecteurs sont en nombre suffisant. Il semblerait que cela ne soit pas le cas, puisqu'on dénombre 138 inspecteurs dans la province du Sindh et que la ville de Karachi compte à elle seule 10 000 unités industrielles et des centaines de milliers de travailleurs. Au Pakistan, on estime que la main-d'œuvre serait d'environ 51 millions de travailleurs, dont 70 pour cent dans l'économie informelle, secteur dans lequel il y a généralement peu de mesures concernant la santé et la sécurité. Il faut donc renforcer la capacité de l'inspection du travail afin de couvrir l'économie informelle et les petites entreprises. L'inspection du travail couvre non seulement la législation du travail relative à la santé et à la sécurité au travail mais aussi celle relative au travail des enfants, à la discrimination, à la durée du travail, au salaire minimum et aux prestations de sécurité sociale. Les inspecteurs du travail font face à une charge de travail considérable, et leur nombre est insuffisant. Les installations et la formation des inspecteurs sont inadéquates. Il convient de demander au gouvernement de communiquer des informations plus détaillées sur ces deux points, lesquels pourraient servir de base à un plan d'amélioration. Il est préoccupant que très peu de visites d'inspection inopinées aient été réalisées, étant donné le nombre restreint d'inspecteurs. Les cas de violation doivent être portés devant les tribunaux. Les amendes sont d'un montant extrêmement faible et ne sont pas dissuasives. Il conviendrait de communiquer des informations sur les obstacles auxquels font face les inspecteurs dans l'exercice de leurs fonctions, de même que des informations sur le nombre de fois où les inspecteurs se sont vu refuser l'accès au lieu de travail. En vertu de l'article 17, paragraphe 2, de la convention, il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils. Cette approche ne donne lieu, en principe, à aucune objection. Cependant, la question concernant l'évaluation de l'efficacité d'une telle approche doit être soulevée, plus particulièrement parce qu'il n'existe aucun contrôle en la matière. Les politiques gouvernementales relatives à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles sont bien accueillies. Cependant, élaborer des politiques sans statistiques sur les accidents du travail et les maladies professionnelles peut poser problème. Aucune inspection du travail ne peut être efficace sans la participation adéquate des travailleurs dans les commissions chargées de la sécurité et de la santé au travail. En outre, la création d'un mécanisme d'examen des plaintes, indépendant et efficace, est nécessaire pour préserver l'efficacité et l'intégrité du système. Après l'incendie qui a ravagé une usine à Karachi en 2012, le Département du travail de Sindh, la Fédération des employeurs du Pakistan et la Fédération des travailleurs du Pakistan ont fait une déclaration dans laquelle ils s'engagent à promouvoir les normes de l'OIT relatives à la sécurité et à la santé au travail. Cette déclaration a présenté un cadre établissant un modèle mais ne donne pas d'informations concernant sa mise en œuvre ou les ressources nécessaires à cette fin. La question concernant les sources de financement – provinciales ou fédérales – est posée. La responsabilité de faire respecter la convention incombe au gouvernement, qui est instamment prié de coopérer avec les provinces pour établir un système d'inspection du travail efficace. La gravité et la portée des problèmes font qu'il est nécessaire de prendre des mesures de toute urgence. De nombreux accidents du travail peuvent être évités. Les ser-

vices d'inspection du travail doivent déployer des efforts stratégiques, systématiques et concertés pour améliorer la sécurité et la santé au travail ainsi que les conditions de travail au Pakistan. Pour cela, il faudrait adopter et mettre en œuvre rapidement une législation concernant l'inspection du travail, des inspections systématiques des usines, l'amélioration des conditions de sécurité et de santé, la création de commissions chargées de la sécurité et de la santé au travail, et la coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Le membre travailleur du Pakistan a évoqué de graves accidents sur le lieu de travail qui ont eu lieu au Bangladesh, au Pakistan et en Turquie. Les infractions aux normes de sécurité sont dues à la négligence et à l'inefficacité des services d'inspection. Les employeurs ont l'obligation légale de maîtriser, de réduire au minimum et d'éliminer les dangers sur le lieu de travail. Malheureusement, les intérêts commerciaux prennent souvent le dessus sur les droits au travail et la sécurité. Les données sur les résultats des provinces en matière d'inspections, de respect des obligations, d'actions intentées et de sanctions infligées ne sont pas diffusées ou partagées avec les intéressés. Les gouvernements provinciaux au Pakistan devraient s'assurer que les effectifs de l'inspection du travail sont convenablement formés pour s'acquitter de leurs fonctions d'inspection; une législation à l'échelle provinciale sur la sécurité et la santé au travail devrait être adoptée dans les provinces restantes pour couvrir tous les établissements industriels, commerciaux et autres; des inspections strictes devraient être réalisées sans en avertir au préalable la direction dans les usines et établissements industriels; et les activités de ces établissements devraient être interrompues immédiatement lorsque des conditions de travail dangereuses sont constatées. Le gouvernement est donc encouragé à ratifier la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006. Il faut des moyens de formation pour aider les représentants des employeurs à prendre des mesures de sécurité lorsqu'ils élaborent des plans de sécurité dans leur établissement. Un mécanisme devrait être mis en place pour que l'inspection du travail soit supervisée de près par une commission tripartite. Les organisations de travailleurs devraient être en mesure d'établir un mécanisme parallèle d'inspection dans lequel les syndicats de chaque district établissent leur propre système d'inspection et publieront un rapport trimestriel sur le degré d'observation des normes dans les différents secteurs. La création de syndicats indépendants ne devrait pas être entravée, afin d'établir un mécanisme transparent de pratiques responsables du travail. Les syndicats contribuent à faire mieux comprendre aux travailleurs et aux employeurs des questions essentielles comme la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail. Les employeurs doivent veiller à ce que les mesures de sécurité soient suffisantes – équipements, plans de sortie d'urgence, alarmes incendie, extincteurs – et le personnel formé pour lutter contre les incendies et les dangers. Les employeurs doivent en outre faire en sorte que tous les propriétaires d'entreprises connaissent pleinement leur responsabilité de garantir la sécurité sur le lieu de travail. L'OIT est invitée à entamer un programme à long terme pour renforcer les capacités des organisations de travailleurs dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, y compris pour qu'elles créent un système parallèle d'inspection. L'OIT est aussi encouragée à renforcer les aspects relatifs à la sécurité et à la santé au travail du programme par pays de promotion du travail décent qui a été récemment lancé.

Le membre employeur du Pakistan a déclaré que, les prérogatives en matière de travail ayant été déléguées aux provinces, ce sont elles qui sont dorénavant compétentes

Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
Pakistan (ratification: 1953)

pour ce qui est de l'élaboration, de la promulgation et de la mise en œuvre de la législation du travail. Deux des quatre provinces ont pratiquement achevé le processus, mais les choses progressent lentement dans les deux autres. La Fédération des employeurs du Pakistan participe à la révision du projet de législation du travail de la province du Sindh. Toutefois, il est essentiel que le ministère des Pakistanais de l'étranger et du Développement des ressources humaines ait un rôle central dans la supervision de l'élaboration de la législation du travail des provinces. Le Bureau de pays de l'OIT pour le Pakistan doit coordonner son action avec les départements du travail des provinces par le biais du ministère fédéral. Le fonctionnement de l'inspection du travail devrait avoir pour objectif de fournir des lignes directrices aux employeurs. Les entreprises qui ne remplissent pas les critères devraient avoir la possibilité de remédier à leurs carences; si elles ne le font pas, des sanctions pénales devraient être imposées. Un renforcement des capacités du personnel s'impose d'urgence et les départements du travail des provinces devraient prendre des mesures à cet égard et, au besoin, solliciter l'assistance technique du BIT. L'incendie tragique qui a ravagé une usine à Karachi en 2012 a souligné l'importance des critères de sécurité et santé au travail (SST). Bien que les grandes et moyennes entreprises industrielles aient souvent leurs propres modalités de SST internes, les plus petites, comme celle où s'est déclaré l'incendie de 2012, n'en ont pas. Un mémorandum d'accord a été signé avec la province du Sindh; il a conduit à l'élaboration d'un plan d'action pour la SST qui en est au stade de la mise en application. De semblables mémorandums sont nécessaires dans les trois autres provinces. Le plan d'action ne prévoit toutefois pas de renforcement des capacités en matière de SST. Le nombre des inspecteurs est insuffisant. Les administrations provinciales doivent doter les inspecteurs des ressources matérielles nécessaires à l'exécution de leurs missions. L'orateur a fait remarquer qu'il était nécessaire d'avertir à l'avance les entreprises d'une inspection pour s'assurer que la direction concernée soit présente. Il y a lieu de publier et communiquer régulièrement les rapports annuels de l'inspection du travail.

Le membre gouvernemental de la Chine a lu attentivement les infirmations écrites communiquées par le gouvernement. Le Pakistan a amendé sa Constitution et les compétences législatives en matière d'inspection du travail ont été déléguées aux gouvernements des provinces. Le système d'inspection du travail a ainsi été renforcé et les objectifs de l'inspection du travail ont été élargis. Les services de l'inspection ont également été renforcés, moyennant le renforcement des effectifs. Par ailleurs, avec l'assistance technique du BIT et suite à des consultations tripartites, le gouvernement a lancé un plan d'action conjoint sur la sécurité et la santé au travail, et une loi en la matière sera adoptée par la suite. En conclusion, des efforts concrets ont été réalisés par le gouvernement afin de mettre en œuvre la convention. En tant que pays en développement, le Pakistan rencontre certaines difficultés à la mise en œuvre de la convention. Le BIT et la communauté internationale devraient aider le Pakistan et lui accorder une assistance technique afin de l'aider à respecter ses obligations et à se mettre en conformité avec la convention.

Le membre travailleur des Philippines a déclaré que, en dépit de la discussion qui a eu lieu au sein de la commission en 2013, la situation des travailleurs dans le pays demeure très préoccupante. Afin de remédier à cette situation, le gouvernement est prié de prendre les mesures qui s'imposent pour éviter que ne se reproduise la tragédie survenue en 2012 à Karachi lorsqu'un incendie a ravagé une usine de confection. Les causes à l'origine du décès de centaines de travailleurs sont l'insuffisance des me-

sures de sécurité incendie, l'absence de sorties de secours, le manque d'exercice d'évacuation et le nombre insuffisant d'extincteurs. Des services d'inspection du travail efficaces sont essentiels pour garantir la protection des droits des travailleurs. Si les employeurs ont l'obligation légale de réduire les risques sur le lieu de travail, ils ne sont aucunement incités à prendre les mesures nécessaires étant donné qu'ils n'auront jamais à rendre des comptes au gouvernement. Qui plus est, diverses administrations dans certaines provinces ont en fait empêché les inspecteurs du travail d'entrer dans les locaux de l'usine sans préavis. Pour ce qui est de l'importance d'établir un rapport concernant les inspections du travail, aucune autorité n'est chargée de rassembler les informations et d'établir un rapport à l'échelle nationale en la matière. Le nombre de travailleurs tués et blessés chaque année parce que l'Etat n'a pas fait respecter la loi est intolérable. Des lois et procédures relatives à l'inspection du travail doivent être adoptées de toute urgence, en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs. Qui plus est, les gouvernements des provinces doivent organiser une formation à l'intention des inspecteurs du travail afin qu'ils réalisent les visites sans avoir à avertir la direction au préalable. Ils doivent pouvoir agir immédiatement. Le gouvernement doit se servir de son pouvoir politique et de persuasion pour s'assurer que les gouvernements provinciaux adoptent les lois nécessaires en matière de sécurité et de santé au travail. Il y a lieu de demander à nouveau que soit adopté un mécanisme permettant à une commission tripartite de superviser étroitement les inspections du travail.

Le membre gouvernemental de la République islamique d'Iran a pris note de l'amendement constitutionnel adopté en 2010 visant à transférer aux provinces les questions relatives au travail. La loi sur les relations professionnelles adoptée en 2012 prévoit un cadre pour la coordination et l'interaction entre le gouvernement fédéral et les services provinciaux du travail, ce qui permet une amélioration du contrôle et des rapports sur les normes internationales du travail. En outre, le gouvernement a entrepris l'adoption d'un certain nombre de mesures, notamment la mise en place d'un ministère des Pakistanais de l'étranger et du Développement des ressources humaines, afin de renforcer la coordination concernant la loi sur les relations professionnelles. Le gouvernement a également élaboré un programme d'action tripartite sur la santé et la sécurité au travail (SST) pour s'assurer que le cadre juridique et la politique en matière de SST sont conformes aux normes internationales pertinentes. Il convient de se féliciter des progrès accomplis par le Pakistan dans la restructuration du système d'inspection du travail. Ces mesures devraient être reconnues à leur juste valeur. En conclusion, l'orateur a exprimé sa satisfaction concernant l'investissement de l'OIT dans le pays pour promouvoir le système d'inspection du travail et a encouragé le BIT à continuer à apporter son assistance technique au Pakistan.

La membre travailleuse de Singapour a fait valoir que, en vertu de la convention, le gouvernement a l'obligation de veiller à assurer une protection efficace des travailleurs, moyennant un nombre suffisant d'inspecteurs bien formés qui disposent des outils nécessaires à l'exécution de leurs tâches. L'incendie de l'usine de Karachi en 2012 amène à s'interroger sur les normes de sécurité et le rôle des autorités. L'absence d'application effective de normes de sécurité constitue une flagrante violation de la loi de 1934 sur les usines, et ce drame démontre l'inefficacité de l'inspection du travail. La plupart des inspecteurs reçoivent une formation des plus rudimentaires et rares sont ceux qui bénéficient d'une formation spécialisée pour identifier les problèmes qui peuvent se poser dans des secteurs spécifiques. C'est ainsi que de nombreux travailleurs ont été tués ou blessés dans les mines du charbon du

Baloutchistan, les travailleurs ayant indiqué qu'ils travaillent sans équipements de protection et que très peu de mesures de sécurité ont été mises en place. Il y a une forte pénurie d'inspecteurs dans les pays, le Baloutchistan ne comptant que 59 inspecteurs. En ce qui concerne l'application de sanctions dissuasives telles que prévues par l'article 18 de la convention, cette disposition n'est pas appliquée au Pakistan. Même si les inspecteurs du travail ont légalement le droit de consulter les registres des entreprises quelle que soit leur taille, cela se produit rarement dans la pratique. Et même si un inspecteur peut saisir un tribunal pour avoir accès aux registres, ce processus peut être long et n'aboutir qu'à une infime amende, soit environ 50 dollars E.-U., ce qui ne dissuade pas les employeurs de contrevenir à la loi. Pour conclure, il faudrait encourager le dialogue social à propos de l'inspection du travail, qui est très restreint au Pakistan, afin d'orienter la voie à suivre pour renforcer l'efficacité et la capacité des services d'inspection du travail. Le gouvernement doit respecter la convention et veiller à ce que les gouvernements provinciaux adoptent une législation sur la sécurité et la santé au travail.

Le membre gouvernemental de l'Égypte a estimé que, malgré les observations qui ont été formulées au sujet de l'application de la convention, les propositions faites par le gouvernement visent à mettre en œuvre les mesures exigées par la convention. Dans sa conclusion, l'orateur a salué le progrès réalisé à cet égard et a appuyé la demande d'assistance technique formulée par le Pakistan, qu'il a estimé nécessaire pour poursuivre les projets qui ont déjà été entamés par le gouvernement pour aligner la législation nationale sur les exigences de la convention.

Le membre gouvernemental du Bangladesh a noté avec satisfaction que le Pakistan avait pris un certain nombre de mesures positives pour renforcer son système d'inspection conformément à la convention, notamment la modification de la Constitution et la décentralisation des questions relatives au travail vers les gouvernements de province ainsi que l'adoption, en 2012, de la loi sur les relations professionnelles afin d'assurer le suivi des normes internationales du travail et d'établir des rapports en la matière. Les gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral sont dotés d'un mécanisme de coordination fonctionnel permettant d'assurer des services d'inspection du travail efficaces. L'orateur a exprimé son soutien au lancement du plan d'action tripartite sur la sécurité et la santé au travail, et encouragé le gouvernement à mettre au point un cadre global et viable en matière de sécurité et de santé au travail. Il encourage également l'OIT à soutenir le gouvernement dans la mise en œuvre des normes internationales du travail.

Le représentant gouvernemental a remercié les membres employeurs et travailleurs pour les conseils constructifs adressés au gouvernement. Il a réaffirmé le total engagement et la détermination du gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires pour améliorer le respect de la convention. Le gouvernement n'a peut-être pas réalisé tout ce qui était attendu, mais il conviendrait de reconnaître que beaucoup de progrès ont néanmoins été accomplis. Les résultats positifs et les évolutions ne sont pas uniformes sur l'ensemble des provinces mais le processus est lancé. Même si certaines mesures n'ont pas été menées à leur terme, des progrès concrets ont été néanmoins enregistrés. Ces évolutions se caractérisent par le fait qu'elles reposent sur le dialogue tripartite et naissent d'une collaboration étroite avec les partenaires sociaux et le BIT. Les exigences en matière de rapports, découlant de l'article 21 de la convention, ont été prises en compte. Un rapport annuel portant sur l'ensemble du système sera établi en septembre 2014. Il contiendra les statistiques détaillées qui ont été demandées. Concernant les activités de l'inspection du travail dans la province du Punjab,

169 632 inspections ont été réalisées et on dénombre 1 547 poursuites pour le seul recours au travail des enfants. Au Punjab, 9 198 inspections ont été réalisées en vertu de la loi sur les usines, 4 848 avertissements ont été émis et 1 170 poursuites ont été engagées. Parallèlement, en 2013, 328 866 inspections ont été réalisées et 21 311 poursuites ont été engagées dans la province en vertu de la législation relative aux magasins et aux établissements. Il existe des tendances similaires dans d'autres provinces, qui feront l'objet d'un rapport ultérieur. Le système d'inspection du travail a été informatisé dans la province du Punjab et il est à espérer que, d'ici à la mi-2015, il en ira de même pour les autres provinces. Les gouvernements provinciaux mettront en place une politique consistant en l'octroi des moyens de transport (de motocyclettes) à tous les inspecteurs du travail et autres fonctionnaires pour accroître l'efficacité des inspections. Cette politique sera inscrite dans le prochain budget. Les ressources allouées par le gouvernement fédéral aux gouvernements provinciaux ont augmenté. D'autres départements, comme le Département du travail, les institutions d'assurance-vieillesse et les organisations de protection dans les usines, disposent de leurs propres services d'inspection et veillent à l'application des normes internationales du travail. Une base de données intégrée des travailleurs et employeurs du pays a été élaborée à l'intention des inspecteurs dans les provinces et des organisations chargées de la protection en matière de travail. Que les travailleurs relèvent d'établissements enregistrés ou non, une commission tripartite présidée par un agent de district est chargée des indemnisations en cas d'accidents du travail, de sorte que tous les accidents sont signalés. L'article 270AAA de la Constitution prévoit que la législation en place assure la protection jusqu'à l'adoption d'une législation au niveau provincial, de manière à ce qu'il n'y ait pas de vide juridique. La création de comités provinciaux de SST est en cours et les provinces du Punjab et du Sindh ont déjà établi des organes de contrôle similaires. Avec l'assistance du BIT, les profils nationaux du travail décent ont été mis au point dans certains domaines thématiques et le rapport correspondant sera publié prochainement. Le développement d'une politique de SST au Pakistan est en cours, avec une attention particulière portée à la province du Sindh. Elle permettra d'étudier la situation au regard de la législation, de l'inspection et des mécanismes de contrôle dans le pays. En mai 2014, le gouvernement fédéral a organisé une série de consultations approfondies avec les quatre gouvernements provinciaux, afin de les sensibiliser à l'importance de l'application des normes internationales du travail et des rapports qui lui sont liés. Les préoccupations des membres employeurs et travailleurs ont été soigneusement notées et le gouvernement intégrera leurs conseils dans son travail. Le représentant gouvernemental a assuré que le gouvernement continuerait à progresser dans les mois à venir, et il a demandé l'assistance technique du BIT pour l'aider dans son travail en cours sur l'inspection du travail.

Les membres employeurs ont indiqué que le processus de délégation de pouvoirs aux provinces n'est pas une tâche aisée et représente un défi pour de nombreux pays. Le processus est exigeant parce qu'il nécessite une planification et une organisation soignées pour que ceux à qui sont délégués les pouvoirs comprennent bien en quoi consistent leurs nouvelles responsabilités. Le gouvernement a montré qu'il avait compris pourquoi son système d'inspection du travail est défaillant, mais il faut maintenant qu'il agisse. Il faut étudier le système dans son ensemble, son objet, la manière dont il est géré et quelles ressources sont nécessaires à son bon fonctionnement. Des progrès ont été réalisés, mais le système n'a pas l'efficacité qu'il pourrait avoir. Le financement entre les

provinces et l'Etat fédéral manque de coordination. On ne connaît pas exactement les fonds disponibles et on ne sait pas qui en est responsable. On suppose que les provinces peuvent apporter un complément de financement. Le gouvernement est instamment prié de préciser l'infrastructure du financement et de garantir qu'un montant minimum soit constitué et alloué aux provinces. Il faut par ailleurs prévoir une formation adéquate des inspecteurs du travail et mettre en place un cadre national en la matière. La loi doit être claire pour ceux qui doivent la mettre en application. Il convient d'inviter instamment le gouvernement à solliciter l'assistance technique du BIT.

Les membres travailleurs se sont félicités de l'intention annoncée par le gouvernement de se conformer aux demandes exprimées par la commission d'experts. Toutefois, une prise de conscience de l'urgence fait défaut, compte tenu de l'importance des enjeux. Même si le processus de délégation de pouvoirs aux provinces demande du temps, dans les faits, les progrès sont insuffisants. Le gouvernement devrait s'assurer que, d'ici à la fin de 2014, la législation en vigueur dans les quatre provinces est conforme à la convention. L'inspection du travail reste peu développée dans le pays. A cet égard, il y aurait lieu d'organiser une mission de contacts directs sur la question des mesures de mise en œuvre de la convention qui s'imposent. Le Plan d'action conjointe dans la province de Sindh n'est pas un plan stratégique et n'explique pas comment ses dispositions se concrétiseront dans les faits. Le gouvernement devrait donc accepter une mission de contacts directs pour entamer le processus d'élaboration d'un plan stratégique cohérent, y compris dans l'industrie minière et celle de la confection. La mission devrait être composée d'experts de la santé et de la sécurité au travail et de l'inspection du travail, ainsi que de juristes. Le gouvernement a indiqué qu'il est disposé à accepter une nouvelle assistance technique pour la mise en place d'un système d'inspection du travail efficace, et cette assistance devrait porter sur l'application effective au titre de suivi de la mission de contacts directs. Prenant note de la bonne volonté du gouvernement, les membres travailleurs l'ont prié de se conformer à toutes les demandes relatives à son obligation de faire rapport avant la fin de 2014.

QATAR (ratification: 1976)

Un représentant gouvernemental a indiqué que son pays avait fait des progrès en ce qui concerne l'application de la convention. La protection des droits et des conditions de vie des travailleurs nationaux et migrants constitue une part importante des politiques du gouvernement, qui s'exprime particulièrement dans les programmes de recrutement des travailleurs migrants. Le Qatar souhaite poursuivre sa collaboration avec l'OIT dans les domaines des normes internationales du travail et du travail décent. L'orateur a rappelé que le secrétaire général d'Amnesty International a récemment félicité le gouvernement pour l'attitude réceptive dont fait montre le pays à l'égard de la coopération avec les organisations de défense des droits humains et les personnes engagées en faveur de la protection des travailleurs migrants. Outre les organismes publics, un certain nombre d'entités nationales surveillent les droits des travailleurs migrants, par exemple la Commission nationale des droits humains. L'économie du Qatar attire un nombre croissant de travailleurs migrants dans toute une série de secteurs. En 2014, le nombre de travailleurs migrants vivant dans le pays s'établit à 1,7 million, soit 85 pour cent de la population totale, ce qui représente un défi pour l'inspection du travail. C'est pourquoi le Qatar a sollicité l'assistance technique du BIT pour la formation des inspecteurs du travail, au niveau national et au Centre de Turin. En outre, des interprètes ont été nommés afin de permettre aux travailleurs migrants d'expliquer leurs besoins aux inspecteurs du tra-

vail. La communication régulière de rapports annuels d'inspection du travail montre les progrès réalisés en droit et dans la pratique. De plus, le fait d'avoir porté l'organe précédemment chargé de l'inspection du travail à un niveau administratif supérieur dans la structure organisationnelle pour en faire un Département de l'inspection du travail au sein du ministère du Travail et des Affaires sociales, comme l'a noté la commission d'experts dans son observation de 2011, renforce grandement le rôle de l'inspection du travail. La structure géographique de l'inspection du travail a été développée, comme le montre l'organigramme annexé au dernier rapport du gouvernement présenté au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT à la commission d'experts. En outre, le nombre d'inspecteurs du travail a augmenté pour atteindre 198 personnes. Ces inspecteurs ont reçu plusieurs incitations financières afin d'attirer des candidats à ces postes et de répondre au besoin croissant de ressources humaines. Du matériel informatique moderne et portable a été fourni aux inspecteurs afin qu'ils puissent saisir des données et envoyer immédiatement des rapports d'inspection aux directions territoriales, ce qui permet d'économiser du temps et des efforts et facilite leur travail. En outre, des initiatives sont actuellement prises pour relier le système spécial de cartographie nationale à un système GPS afin de faciliter l'accès à des établissements assujettis à l'inspection. Ces mesures ont permis de faire passer le nombre de visites d'inspection de 46 624 en 2012 à 50 538 en 2013, ce qui constitue une augmentation de 8,4 pour cent.

Pour donner suite à la demande de la commission d'experts concernant les inspectrices, le représentant du gouvernement s'est référé au cadre juridique national qui interdit la discrimination entre les hommes et les femmes dans l'emploi et prévoit l'égalité de tous les citoyens devant la loi. Il a renvoyé, entre autres, à la loi n° 8 de 2009 régissant la fonction publique, qui ne prévoit aucune différence concernant les salaires ou d'autres conditions de travail entre les hommes et les femmes. Le règlement régissant l'inspection du travail prévoit les mêmes possibilités de promotion et de formation des inspecteurs du travail, sans distinction relative à leur genre. Les postes d'inspecteur du travail sont ouverts aux femmes sans aucune restriction. Sur les 198 inspecteurs du travail, 16 sont des femmes, soit 8,1 pour cent du total. Les visites d'inspection sont réalisées conformément aux normes internationales. Elles se font de manière régulière ou inopinée et incluent des mesures nécessaires pour déceler les infractions et appliquer la loi. En outre, les inspections du travail sont devenues plus efficaces en raison d'une amélioration de la formation au sein du ministère du Travail et des Affaires sociales et des échanges d'expériences avec d'autres pays, notamment les formations sur la sécurité et la santé au travail, dispensées par le Bureau régional de l'OIT pour les Etats arabes à Beyrouth, et celles offertes par le Centre de Turin. La commission d'experts a déjà eu à noter avec satisfaction les progrès accomplis par le Qatar concernant les sujets traités dans les rapports annuels de l'inspection du travail. Le Département de l'inspection du travail a effectué 10 500 visites d'inspection au cours du premier trimestre de 2014, dont 7 015 portaient sur les conditions générales de travail, couvrant 6 523 établissements. S'agissant de la sécurité et de la santé au travail, 3 485 visites ont été réalisées dans 920 établissements. Les résultats de ces inspections sont les suivants: dans 79,9 pour cent des cas, aucune violation n'a été recensée; dans 1,2 pour cent des cas, des rapports d'infractions ont été émis; dans 3 pour cent des cas, des injonctions d'interdiction ont été émises; et dans 15,9 pour cent des cas, des avertissements ont été donnés afin de remédier aux violations. La législation et la réglementation sont en permanence révisées pour assurer la

protection des travailleurs, tout en tenant compte des caractéristiques de la société qatarienne et de son contexte culturel, économique et religieux. Une réglementation est en cours d'élaboration afin de répondre aux risques spécifiques qui pèsent sur les travailleurs du secteur de la construction. Des amendements au Code du travail sont également en cours de préparation et visent à augmenter les sanctions en cas de non-respect des exigences en matière de sécurité et de santé au travail. Le Code du travail et les décisions ministérielles contiennent de nombreuses exigences concernant la sécurité et la santé au travail et les sanctions correspondantes en cas d'inobservation, ainsi que des mesures d'indemnisation en cas d'accident du travail et d'accident mortel. La décision ministérielle n° 16 de 2011 prévoyait la création d'une commission nationale de la sécurité et de la santé au travail, composée de représentants de différentes instances gouvernementales et présidée par des représentants du ministère du Travail et des Affaires sociales. Cette commission est responsable des tâches suivantes: 1) proposer un plan d'action national relatif à la sécurité et à la santé au travail; 2) examiner les causes des accidents du travail et proposer des moyens pour les prévenir; 3) proposer des règlements et des règles sur la sécurité et la santé au travail, et les réviser; 4) proposer des mécanismes destinés à mettre en œuvre la législation et la réglementation en matière de sécurité et de santé au travail; 5) fournir des conseils consultatifs dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail; 6) examiner et réviser les conditions d'assurance et d'indemnisation en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, conformément au Code du travail; 7) examiner le tableau des maladies professionnelles annexé au Code du travail précédemment cité et proposer son extension en coordination avec les organismes compétents; 8) entreprendre des études et des travaux de recherche dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail; 9) examiner et étudier les conventions et recommandations internationales relatives à la sécurité et à la santé au travail et émettre des avis et des recommandations à ce sujet. Des centres hospitaliers et médicaux ont été créés dans toutes les régions, et de nouveaux centres sont envisagés pour répondre aux besoins des travailleurs migrants. Le Code du travail exige des employeurs qu'ils fournissent aux travailleurs migrants une carte de santé à leurs frais, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur. Le ministère du Travail et des Affaires sociales, en collaboration avec la Banque centrale du Qatar, est en train d'élaborer un système de protection des salaires, qui sera bientôt achevé, et qui obligera les employeurs à transférer les salaires vers les comptes bancaires des travailleurs. Ce système permettra aux inspecteurs du travail de surveiller et de suivre par voie électronique le paiement des salaires et de déceler rapidement les retards de paiement. En conclusion, le gouvernement soumettra un rapport détaillé pour donner suite à l'observation de la commission d'experts dans le courant de l'année et il est résolu à poursuivre sa collaboration avec le BIT pour garantir la sécurité et la santé des travailleurs.

Les membres travailleurs ont rappelé que, au cours de l'année écoulée, l'attention de l'opinion publique mondiale s'est portée vers la situation de quelque 1,5 million de travailleurs migrants au Qatar. Les agences des Nations-Unies, et notamment l'OIT, les organisations des droits humains, les médias et les chercheurs s'accordent tous pour constater que les travailleurs migrants, qui représentent 80 pour cent de la population totale du pays, sont soumis à des conditions d'existence difficiles, qu'ils sont exploités par leurs employeurs et enfermés dans un système de parrainage qui, dans la pratique, ne les autorise pas à changer d'emploi ou à partir sans la permission de ceux qui violent leurs droits. Ce système persiste à

cause en partie de l'absence d'une inspection du travail efficace et d'une justice du travail qui protège réellement les travailleurs. A maintes reprises, le mouvement syndical international a demandé au gouvernement d'agir, via l'inspection du travail, sur des cas concrets d'exploitation. Ce dernier n'a jamais pris action, se contentant de formuler des promesses. Or le gouvernement doit prendre immédiatement des mesures concrètes pour protéger la sécurité et la vie des migrants travaillant dans la construction et des travailleuses domestiques, victimes le plus souvent de brutalités et de viol de la part de leurs employeurs. L'article 10 de la convention prévoit que le nombre des inspecteurs du travail doit être suffisant pour permettre d'assurer l'exercice efficace des fonctions du service d'inspection. Or il y a 150 inspecteurs du travail au Qatar pour couvrir une main-d'œuvre étrangère estimée à 1,5 million de travailleurs. Cela est largement insuffisant. De plus, on peut s'interroger sur la véracité du nombre d'inspections effectuées rapporté par le gouvernement. Si le nombre avancé est exact, les inspecteurs seraient astreints à effectuer des inspections à un rythme extrêmement soutenu, au détriment de la qualité de ces dernières. Il faudrait recruter et former un nombre considérable d'inspecteurs compte tenu du nombre de lieux à inspecter. En outre, les plaintes émanant des centaines de travailleurs interrogés dans de nombreux camps, portant sur la confiscation de passeports, le non-paiement des salaires, le refus de délivrer des papiers d'identité et l'insalubrité des logements, montrent les lacunes d'une inspection présentée comme solide. Tous les témoignages recueillis auprès de travailleurs au Qatar concordent sur le fait qu'ils n'ont jamais vu d'inspecteur du travail procéder à une inspection de chantier. La question de la formation des inspecteurs du travail se pose également. Ces derniers ne sont pas adéquatement formés, notamment du point de vue linguistique, et ne disposent pas des ressources nécessaires pour mener à bien leur travail. Les inspecteurs ne sont donc pas capables de communiquer avec l'immense majorité des travailleurs dans le pays et ne sont donc pas à même de réaliser des inspections effectives. Le gouvernement présume que les travailleurs signalent les problèmes aux autorités compétentes. Or la majorité des travailleurs ne dépose pas plainte auprès des autorités concernées de peur des représailles, de la perte d'emploi ou de l'expulsion du pays. C'est ce qui ressort d'un rapport paru en juin 2011 de la Commission nationale des droits humains du Qatar.

L'article 18 de la convention prévoit des sanctions appropriées pour violation des dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle des inspecteurs du travail. Même si les chantiers et les camps de travail étaient inspectés, l'inspection a peu de pouvoir pour faire appliquer ses décisions ou contrôler leur application. Beaucoup de violations de la législation du travail n'entraînent aucune amende spécifique. Si des sanctions existent contre le recours au travail forcé et la traite des personnes, celles-ci ne sont pas correctement appliquées. C'est ce qui ressort des conclusions du comité tripartite du Conseil d'administration chargé d'examiner une réclamation contre le Qatar en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT. L'article 17 de la convention prévoit que les personnes qui violeront ou négligeront d'observer les dispositions légales dont l'exécution incombe aux inspecteurs du travail seront passibles de poursuites. Or des contraintes considérables existent en matière d'accès à la justice. Ainsi, l'accès au tribunal du travail est difficile car les migrants sont tenus de payer une somme importante dont ils ne disposent pas toujours (600 riyals) pour déposer une plainte et doivent attendre plusieurs mois avant qu'un jugement soit rendu. Le comité tripartite a ainsi demandé au gouvernement de garantir sans délai l'accès à la justice pour les travailleurs mi-

grants afin de leur permettre de faire valoir leurs droits de manière effective, y compris à travers le renforcement du mécanisme de plainte et du système d'inspection du travail. Les membres travailleurs demandent au gouvernement de prendre les mesures qui s'imposent en vue de l'établissement d'un système d'inspection du travail efficace, pour prévenir ou remédier aux atteintes à la législation du travail, qui sont omniprésentes et graves. Le gouvernement dispose sans aucun doute des ressources nécessaires, ce qu'il faut à présent, c'est une volonté politique.

Les membres employeurs ont déclaré que la raison principale pour laquelle la Commission de la Conférence examine ce cas est que le gouvernement devrait fournir de meilleurs rapports, la commission d'experts ayant observé qu'il ne fournit pas les informations nécessaires dans les formes requises. La deuxième raison, dont les médias se sont fait largement l'écho, a trait aux travailleurs migrants embauchés pour la construction des infrastructures de la Coupe du monde de football de 2022. Le gouvernement a commandé une enquête à un cabinet d'avocats d'affaires extérieur dont le rapport contient dix pages sur le thème de l'inspection du travail. Il est encourageant que peu de travailleurs migrants soient décédés sur les chantiers de construction, ce qui veut dire que, dans une certaine mesure, les inspections du travail se déroulent avec une certaine efficacité. Ils notent avec intérêt dans les observations de la commission d'experts que les 150 inspecteurs du travail (dont le nombre est passé à 200 par la suite) ont effectué près de 47 000 visites en 2012, contre 2 240 en 2004. Le faible nombre d'inspecteurs par rapport au nombre élevé d'inspections suppose que chaque inspecteur effectue un nombre important d'inspections chaque année, ce qui amène à s'interroger sur la minutie et l'efficacité réelle des inspections. Le rapport externe indique que chaque inspecteur a un quota de deux inspections par jour, ce qui veut dire que celles-ci ne sont pas approfondies et que des fonctions supplémentaires, comme l'inspection des logements des travailleurs, ajoutent à la charge de travail des inspecteurs et compromettent encore plus l'efficacité. Il a été précisé que le gouvernement prévoyait d'ajouter 100 inspecteurs, ce qui permet d'espérer une amélioration des inspections. Le rapport externe avance plusieurs suggestions, à savoir: embaucher plus d'inspecteurs du travail; renforcer leurs prérogatives alors que, pour l'instant, ils ne peuvent que formuler des recommandations et ne peuvent pas imposer de sanctions; améliorer la coordination avec le système judiciaire afin de poursuivre les contrevenants; réduire le nombre minimum des visites par inspecteur; et prendre des mesures pour que les inspecteurs reçoivent une formation complète pour mieux assumer leurs fonctions. Les membres employeurs ont reconnu que le gouvernement fait son possible et ont formulé l'espoir que la situation fera l'objet d'une vérification efficace.

Le membre employeur du Qatar a déclaré que les employeurs de son pays sont très attachés à la nécessité de garantir que la santé et la sécurité au travail (SST) sont garanties à tous les travailleurs, et que des mesures sont prises dans tous les secteurs de l'économie pour veiller à ce que les travailleurs disposent de bonnes conditions de travail et que les inspections aient lieu. La situation économique du pays attire bon nombre de travailleurs migrants et le développement au prix de la perte de vies humaines est inacceptable. Ainsi, la mise en place d'une inspection du travail solide est absolument indispensable. Afin de faire face à la pression accrue que provoque l'afflux des travailleurs, le nombre d'inspecteurs a augmenté pour passer de 150 à 200 et la législation a été adoptée ou est en cours d'adoption. Le gouvernement devrait veiller à ce que les inspections du travail se déroulent de façon efficace, ce qui suppose l'application de bon

nombre de mesures. Ces dernières années, les employeurs qatariens ont collaboré avec le gouvernement et ont entrepris de contribuer à ses travaux en vue de trouver des solutions au développement de la SST et d'accroître la prise de conscience des travailleurs. Pour ce qui est des statistiques et des données, les employeurs partagent l'avis de la commission d'experts, qui estime que le système actuel n'est pas complet, en conséquence de quoi il est demandé instamment au gouvernement de prendre toutes les mesures envisageables pour qu'il respecte les conditions de la convention. Les employeurs du Qatar ont réitéré leur volonté de collaborer avec le gouvernement pour assurer que l'inspection du travail fonctionne correctement.

La membre gouvernementale de la France a observé que le Qatar a ratifié cinq des huit conventions fondamentales de l'OIT ainsi qu'une convention de gouvernance sur quatre et a encouragé le gouvernement à poursuivre ses efforts de ratification. Il convient de saluer les progrès réalisés pour rapprocher la législation nationale du travail des normes internationales dans le respect des principes et droits fondamentaux au travail. Une attention particulière porte sur l'évolution de la loi concernant les travailleurs migrants, dont les droits d'association et la liberté de circulation doivent être pleinement reconnus. Toutefois, les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'inspection du travail ne lui permettent pas, à ce jour, de contrôler effectivement la mise en œuvre de la législation, en particulier repérer et éradiquer les situations de travail forcé. Le gouvernement a fait le choix de prêter son concours à des causes internationales majeures pour les droits humains et s'apprête à accueillir, en 2015, le treizième Congrès des Nations Unies pour la prévention du crime et la justice pénale. Se doter d'une inspection du travail de qualité, indépendante et efficace sera, dans ces conditions, un gage de crédibilité.

La membre travailleuse de la Norvège, s'exprimant au nom des syndicats des pays nordiques et des Pays-Bas, a rappelé que le rapport du comité tripartite du Conseil d'administration chargé d'examiner une réclamation présentée contre le Qatar en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT a confirmé que les travailleurs migrants sont confrontés à des situations prohibées par la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930. De telles situations sont rendues possibles par la pratique de la substitution de contrat, l'impossibilité de démissionner ou de quitter le pays, le non-paiement des salaires ou les menaces de représailles. Au vu des tendances actuelles, la Confédération syndicale internationale (CSI) estime que, d'ici à 2020, au moins 4 000 travailleurs vont décéder d'accidents du travail ou de crise cardiaque causée par la chaleur, le stress et les mauvaises conditions de vie. Les statistiques disponibles indiquent que le nombre de décès sur le lieu de travail est de trois à quatre fois supérieur à la moyenne européenne. En dépit de certaines mesures de protection prévues par la législation du travail, l'existence de violations démontre que la loi n'est pas adéquatement appliquée. Les travailleurs ne disposent pas de mécanismes efficaces pour remédier à ces violations. Les migrants rencontrent des difficultés dans l'accès aux mécanismes de plainte existants, en partie à cause de l'absence d'information, d'aide juridictionnelle et d'interprètes, mais aussi en partie par peur des représailles. Par ailleurs, l'un de ces mécanismes, la Commission nationale des droits humains, ne dispose que de moyens et pouvoirs limités. Cet organe a minimisé la gravité de la situation des travailleurs migrants, remettant en cause de ce fait son indépendance et son efficacité. En outre, les statistiques portant sur les accidents intervenant sur le lieu de travail ne sont pas publiées au Qatar, et les statistiques existantes sont pour le moins incomplètes. L'oratrice a donc exhorté le gouvernement à prendre des mesures pour garantir que les lieux de travail fassent effectivement l'objet

d'inspections, que les inspecteurs soient formés et recrutés de manière adéquate et que les données statistiques concernant les visites d'inspection, les accidents du travail et les cas de maladies professionnelles soient transmis. Le gouvernement est également instamment appelé à garantir un accès aisé des migrants à des mécanismes judiciaires efficaces, les mécanismes actuellement disponibles n'offrant que des formes limitées, voire aucune forme de recours aux travailleurs migrants prisonniers de formes graves d'exploitation.

Le membre gouvernemental du Maroc a observé que le service d'inspection du travail a été réorganisé et des efforts ont été faits afin de renforcer ce dernier de sorte qu'il se conforme à la convention. Les experts se sont félicités de ces progrès. Le pays dénombre aujourd'hui près de 200 inspecteurs du travail, dont 8,1 pour cent sont des femmes. Ces inspecteurs ont reçu une formation afin qu'ils puissent s'acquitter correctement de leurs fonctions. Ceci a permis d'accroître considérablement le nombre d'inspections effectuées. Par ailleurs, la Commission nationale des droits humains du Qatar a pu observer des progrès dans le respect de ces droits. En ce qui concerne l'organisation de la Coupe du monde de football de 2022, le gouvernement a pris des mesures importantes, par exemple, en matière de santé et de sécurité des travailleurs. Le fait que les autorités cherchent à renforcer l'inspection du travail est indéniable. Enfin, il importe que chacun, y compris l'OIT, encourage le gouvernement à continuer à améliorer les conditions de travail, y compris celles des inspecteurs.

Une observatrice représentant l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) a indiqué que l'IBB a effectué deux missions au Qatar, en octobre 2013 et en mars 2014, visitant des sites de construction et des camps de travail, interrogeant des travailleurs en privé et rencontrant des ambassadeurs de différents pays au Qatar représentant le ministère du Travail, ainsi que d'autres institutions. Un grand nombre de décès ont été signalés, causés notamment par une explosion de gaz et des crises cardiaques dues vraisemblablement aux effets de l'insolation, l'épuisement, l'absence de nutrition adéquate, des heures de travail excessives et des conditions de travail effroyables. Plus de 1 000 travailleurs du bâtiment seraient chaque année victimes d'une chute, 10 pour cent d'entre eux étant victimes d'une incapacité permanente. Ces décès ou blessures graves ne sont pas recensés ou signalés par le ministère du Travail, leurs circonstances ne font pas l'objet d'une enquête, aucune poursuite n'est engagée et aucune amende ou sanction n'est imposée. Le nombre de cas recensés de maladies et accidents professionnels, en ce qui concerne la main-d'œuvre du pays, est à l'évidence considérablement sous-estimé. Sur les 150 inspecteurs du travail en poste à l'époque des missions de l'IBB, seulement 33 étaient qualifiés dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail (SST) et aucun n'était spécialisé dans le domaine du bâtiment. La législation du travail n'est pas convenablement appliquée, les pratiques illégales sont endémiques et les mesures de prévention de la part de l'inspection du travail sont totalement inadaptées. Les entretiens effectués par l'IBB auprès des travailleurs ont révélé les faits suivants: de nombreux cas d'accidents se sont produits sur le lieu de travail et n'ont pas été suivis d'une inspection du travail, les syndicats sont interdits et certaines lois sont régulièrement violées. Les travailleurs interrogés se plaignaient des conséquences du système *kafala*, en particulier de paiements illégaux au bénéfice d'agents de placement, de la confiscation de documents, du non-paiement des salaires, de carences nutritionnelles et d'installations d'hygiène insuffisantes et, enfin, d'une restriction de la liberté de mouvement. Il est fort probable qu'un million de travailleurs supplémentaire se rendront au Qatar pour travailler dans

la construction d'ici à 2022. C'est pourquoi l'IBB prie instamment le gouvernement de ratifier les conventions se rapportant à la SST, à savoir la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988. Des lois fermes et dûment appliquées sont nécessaires. Cependant, sans une inspection du travail efficace et en l'absence d'un contrôle de leur application, les chartes et diverses normes en cours de publication, qui ne constituent pas des lois à proprement parler, ont peu de chances d'être efficaces. Cela étant dit, même une armée d'inspecteurs du travail ne saurait être la solution. Sans droits syndicaux, sans droits de s'organiser et de participer aux activités syndicales sur le lieu de travail, il ne peut exister de système crédible capable de garantir les droits humains et les droits au travail, notamment en matière de SST. La crise est humanitaire et elle nécessite une attention et des mesures d'urgence. Aussi, l'IBB lance un appel pour que tous les travailleurs migrants au Qatar aient le droit de constituer des syndicats et de s'y affilier.

Le membre gouvernemental de la Suisse a encouragé le gouvernement à continuer d'augmenter le nombre d'inspecteurs du travail, notamment dans le secteur de la construction. Lors du recrutement de nouveaux inspecteurs, il sera nécessaire d'assurer que les conditions de leur engagement et de l'exercice de leurs fonctions respectent les termes de la convention. Un effort particulier devrait être mis en œuvre en matière de formation afin d'assurer que les contrôles soient effectués avec des normes de qualité élevées. Ces contrôles devraient être effectués de manière indépendante et de façon régulière. La santé et la sécurité des travailleurs devraient ainsi être renforcées par la mise en œuvre effective de la convention. Tout en notant les efforts en cours pour réviser le droit du travail qatari, notamment afin d'y inclure de nouveaux groupes de travailleurs, l'orateur a indiqué qu'il est tout aussi important de mettre en œuvre les dispositions législatives qui existent déjà pour protéger les travailleurs. Le gouvernement de la Suisse continuera d'offrir son expertise et sa coopération dans le domaine des migrations du travail par le biais d'échanges d'expériences et d'informations sur les bonnes pratiques. L'orateur accueille favorablement la décision du gouvernement d'abolir le système de parrainage, pratique qui entraîne une restriction excessive à l'exercice des libertés et droits fondamentaux.

Un observateur représentant la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) a déclaré que, bien que ce soient les travailleurs de la construction et les travailleurs domestiques qui souffrent des problèmes les plus sérieux en matière de relations du travail et de relations professionnelles au Qatar, les travailleurs migrants de tous les secteurs souffrent de l'absence d'une inspection du travail adéquate. Malgré les protections prévues dans la législation du travail contre le licenciement résultant de l'obtention d'un congé de maternité ou d'un mariage, une entreprise du pays poursuit des politiques qui vont directement à l'encontre de ces dispositions. Avec une inspection du travail à la hauteur, de telles pratiques discriminatoires qui enfreignent la législation nationale auraient été dévoilées. Les services de l'inspection du travail n'emploient que six femmes; or l'examen des questions de discrimination et de harcèlement pour cause de maternité nécessiterait un plus grand nombre d'inspectrices. En conséquence, le gouvernement est invité à faire en sorte que l'inspection du travail compte suffisamment d'inspectrices dans son personnel et que l'inspection couvre suffisamment le secteur du transport, y compris le transport routier, ainsi que les grandes entreprises d'Etat.

Le membre gouvernemental du Soudan a relevé que le Qatar enregistre un afflux massif de travailleurs migrants désireux de bénéficier des salaires intéressants offerts

pour leur participation dans les projets de développement économique du pays. Les autorités du Qatar doivent relever le défi que pose le nombre croissant de travailleurs migrants, notamment pour ce qui concerne l'inspection, le contrôle et la bonne application de la législation du travail. A cette fin, le BIT a fourni une assistance technique et son aide dans le but de renforcer les capacités des inspecteurs. Par voie de conséquence, cela permet au Qatar de mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail contenus dans différentes conventions de l'OIT. Le gouvernement semble résolu à promouvoir et à développer le système de l'inspection du travail en droit et dans la pratique, ainsi qu'à améliorer de manière concrète les conditions de travail des travailleurs migrants. Le gouvernement déploie des efforts pour éviter toute discrimination à l'égard des femmes, notamment grâce à la promulgation de lois et règlements qui garantissent l'égalité de chances entre les hommes et les femmes, et pour en assurer le suivi par les autorités compétentes du pays. Enfin, l'orateur a salué les mesures mises en œuvre pour l'inspection des sites de construction et pour la mise en place des infrastructures de santé nécessaires, dont le but est de répondre aux besoins des travailleurs migrants, ainsi que pour la préparation d'un système de protection des salaires fondé sur les banques qataries.

Le membre travailleur de la Tunisie a salué les informations faisant état d'une augmentation du nombre d'inspecteurs du travail, et notamment de femmes inspectrices dans ce corps d'inspection. Cependant, des informations sont encore nécessaires quant à son impact sur les conditions de travail des migrants. Le gouvernement devrait être invité à fournir, à la prochaine session de la Conférence internationale du Travail, des informations détaillées sur la manière dont l'inspection du travail s'acquitte de ses fonctions pour protéger les travailleurs, et plus particulièrement sur les droits fondamentaux des travailleurs migrants, sur les mesures prises en matière de sécurité sociale à leur égard ainsi que des statistiques sur le nombre d'accidents et de maladies professionnelles enregistrés. Le gouvernement devrait accroître les inspections concernant le travail de nuit et le travail des femmes. Ces inspections devraient concerner l'ensemble des travailleurs dans le pays. Enfin, certains travailleurs sont expulsés du pays alors que d'autres, à l'instar d'un journaliste tunisien, se voient empêchés de le quitter. L'OIT devrait demander au gouvernement de mettre un terme à ces pratiques.

La membre gouvernementale de la Norvège, s'exprimant au nom des pays nordiques, a dit faire siennes les préoccupations exprimées à propos des conditions de vie et de travail des travailleurs migrants qui constituent 95 pour cent de la main-d'œuvre au Qatar. Des centaines de milliers d'autres travailleurs migrants devraient encore être embauchés pour la Coupe du monde de football de 2022, alors que de très nombreux accidents mortels sont déjà dénombrés sur les chantiers du site. Le nombre inquiétant d'accidents du travail ainsi que l'insuffisance des activités de l'inspection du travail dans le secteur de la construction constituent un motif de préoccupation. Les données statistiques communiquées par le gouvernement sur le nombre d'inspecteurs et d'inspections effectuées en 2012 suscitent la surprise si on les compare aux chiffres correspondants de la Norvège. En Norvège, 300 inspecteurs du travail effectuent 15 000 visites par an tandis qu'au Qatar 150 en font 46 000. Cela est difficilement compréhensible, et l'efficacité et l'efficacités des inspections réalisées au Qatar sont donc sujettes à caution. Il est fermement recommandé au gouvernement de promouvoir activement l'amélioration des conditions de travail des travailleurs étrangers et de leur fournir la protection légale nécessaire en renforçant les capacités de l'inspection du travail dans le secteur de la construction. Cela ne peut être

garanti que par le contrôle de la mise en œuvre des réglementations et normes pertinentes, tâche pour laquelle un système d'inspection du travail efficace est essentiel.

La membre travailleuse de la Libye a exposé le cas d'une travailleuse licenciée bloquée depuis lors dans le pays du fait qu'elle n'avait pas obtenu le visa de sortie qui constitue une exigence devant être satisfaite par tout travailleur désirant quitter le pays. Des milliers de travailleurs sont confrontés à une situation similaire. Le visa de sortie fait partie intégrante du système de parrainage (*kafala*) et constitue un sérieux obstacle pour les travailleurs malades ou licenciés. Le gouvernement a été sommé d'abolir le système de parrainage. Les droits des travailleurs constituent des droits humains, et l'inspection du travail est censée jouer un rôle important en matière de protection des travailleurs et des droits humains et pour mettre fin à l'exploitation au travail.

Le représentant gouvernemental a soulevé une motion d'ordre, demandant à la membre travailleuse de la Libye de circonscrire ses interventions aux questions soulevées par la commission d'experts. En conséquence, la présidente a prié la membre travailleuse de la Libye de limiter ses observations à la question faisant l'objet de la discussion.

Les membres travailleurs ont soulevé une motion d'ordre, demandant au représentant gouvernemental de s'abstenir de proférer des accusations contre la membre travailleuse de la Libye. En conséquence, la présidente a prié le représentant gouvernemental de laisser l'oratrice poursuivre son discours, lui rappelant que le gouvernement disposerait d'un droit de réponse.

Le membre gouvernemental de la Fédération de Russie s'est déclaré intrigué par la très forte augmentation du nombre de visites menées par l'inspection du travail au cours des dernières années et a tenu à féliciter le gouvernement pour ces résultats statistiques brillants. Certains membres de la commission ont toutefois émis des doutes sur les chiffres présentés, et assurer le maintien de tels résultats dans les années à venir ne sera pas tâche facile. Il sera également important de s'assurer de la qualité des inspections réalisées, d'améliorer la formation des inspecteurs et d'accroître le nombre d'inspectrices. Par ailleurs, il est prévu que le nombre de travailleurs migrants, déjà très élevé, augmente très significativement pour prendre part aux travaux titanesques de construction des infrastructures nécessaires à la tenue de la Coupe du monde de football de 2022, ce qui constituera un défi considérable pour les services d'inspection du travail. Il convient donc que le gouvernement continue de tenir informée de manière détaillée la commission d'experts sur les mesures prises pour donner application à la convention.

Le membre gouvernemental du Liban a salué les efforts réalisés par le gouvernement pour s'acquitter des obligations découlant de la convention. Des mesures ont d'ores et déjà été prises pour assurer une meilleure protection des travailleurs, notamment la réduction ou la suspension des heures de travail à certains moments de la journée lorsqu'il fait très chaud. Les vastes ressources que compte le pays permettront au gouvernement de nommer plus d'inspecteurs et d'accroître la qualité des rapports d'inspection incluant des informations sur le paiement des salaires. Dans le cadre de la préparation de la Coupe du monde de football de 2022, 1,5 million de travailleurs expatriés ont été recrutés, et le gouvernement leur a fourni des logements adéquats et un accès aux services de santé, ce qui en soi est une performance. Le gouvernement met tout en œuvre pour se conformer à la convention, en droit comme dans la pratique.

Le représentant gouvernemental a demandé aux orateurs ayant remis en question certaines des informations fournies au sujet de l'application de la convention de reconnaître que le gouvernement est conscient de l'ampleur du

problème et des difficultés qui y sont liées, et qu'il les affronte. Toutes les personnes qui se rendent au Qatar sont considérées comme des partenaires pour le développement. En ce qui concerne les déclarations sur les médias, l'orateur a estimé qu'il s'agit de vues personnelles et que les médias sont politisés et peu objectifs, et souligne que tous les travailleurs migrants ont le droit d'ester en justice, que les frais de justice ne sont pas à leur charge et que les travailleurs peuvent recourir aux mécanismes d'arbitrage avant de saisir les tribunaux. Les tribunaux ont traité quelque 10 000 cas en 2013. A propos des accidents mortels survenus, le Qatar accorde de l'importance à la vie de chacune des personnes qui travaillent sur son territoire. Des déficiences existent mais il faut avoir à l'esprit que le gouvernement travaille sur une nouvelle législation imposant des sanctions aux employeurs qui enfreignent la législation sur la sécurité et la santé au travail. De plus, le gouvernement envisage aussi de revoir le système de parainage (*kafala*) et considère actuellement plusieurs propositions à cet égard. L'orateur a réaffirmé l'engagement du gouvernement en faveur des normes internationales du travail et de la coopération avec l'OIT sur les questions relatives à la sécurité et à la santé au travail et à l'inspection du travail. Le Qatar agit à l'échelle tant nationale qu'internationale et prévoit de continuer à envoyer des inspecteurs du travail au Centre international de formation de l'OIT à Turin pour qu'ils y suivent une formation. Le gouvernement adressera un rapport annuel détaillé sur la convention assez tôt pour que la commission d'experts puisse l'examiner.

Les membres travailleurs ont tout d'abord fermement rejeté les propos tenus par le gouvernement à l'encontre d'un fonctionnaire du Bureau des activités pour les travailleurs. Ils ont également profondément déploré que les travailleurs du Qatar n'aient pas été représentés dans cette commission par un véritable membre d'une organisation syndicale mais par un fonctionnaire de la direction des ressources humaines d'une grande entreprise du pays. Les débats de la commission concernant l'application de la convention sur l'inspection du travail se basent bien évidemment sur le rapport de la commission d'experts, mais ils sont également en lien avec d'autres travaux de l'Organisation, en particulier avec le rapport du comité tripartite chargé d'examiner une réclamation présentée contre le Qatar en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT, et adopté par le Conseil d'administration à sa session de mars 2014. De fait, ces conclusions pourraient être reprises, mutatis mutandis, par la commission. Pour rappel, le Conseil d'administration a invité le Qatar à modifier sans délai sa législation sur le séjour des étrangers qui, entre autres effets, remet en cause dans la pratique le droit des travailleurs de se plaindre aux autorités en cas de méconnaissance par l'employeur de ses obligations. Le Conseil d'administration a également invité le Qatar à assurer l'accès des travailleurs migrants à l'inspection du travail et aux juridictions du travail. A cet égard, il convient d'exhorter le gouvernement à ce que, en matière de justice du travail, il assure la gratuité du dépôt des plaintes, l'accès facile sans crainte de représailles aux tribunaux et le traitement rapide des affaires présentées par les travailleurs migrants qui devraient de surcroît avoir accès à des interprètes et à une aide juridique. Par ailleurs, les témoignages entendus au cours des débats ont démontré l'importance que le gouvernement soit en mesure de fournir à la commission d'experts des données chiffrées solides sur l'activité de l'inspection du travail, comme requis par le Conseil d'administration. Ce cas traite de violations graves des droits de plus de 1,5 million de travailleurs migrants qui se trouvent dans une situation de grande vulnérabilité. Les actions entreprises par le gouvernement sont infimes et n'ont produit aucun impact. Pour mettre fin à la crise persistante des droits humains au

Qatar, des mesures extraordinaires sont aujourd'hui nécessaires. Outre les conclusions du Conseil d'administration déjà mentionnées, les membres travailleurs exhortent le gouvernement à augmenter considérablement le nombre des inspecteurs du travail et à assurer que ces derniers puissent communiquer efficacement avec les travailleurs. De plus, le gouvernement est invité à non seulement accepter l'assistance technique du Bureau mais également à recevoir une mission tripartite de haut niveau suffisamment tôt cette année pour que son rapport puisse être examiné par la commission d'experts lors de sa réunion de 2014. Pour finir, préoccupés par la gravité de la situation, les membres travailleurs demandent que les conclusions concernant ce cas soient inscrites dans un paragraphe spécial du rapport de la commission.

Les membres employeurs ont exprimé leur accord avec les vues exprimées par le membre gouvernemental de la Fédération de Russie et ont relayé les commentaires des membres travailleurs concernant l'importance de l'appui assuré par le Bureau des activités pour les travailleurs et par le Bureau des activités pour les employeurs aux groupes des travailleurs et des employeurs respectivement. Tout le monde s'accorde à relever que le nombre d'inspections du travail réalisées dans le pays a fortement augmenté, et il convient de reconnaître les efforts du gouvernement à cet égard. Cependant, il existe également un consensus sur la nécessité d'augmenter très fortement le nombre d'inspecteurs du travail afin de pouvoir mener le nombre d'inspections requises et assurer ainsi qu'il incombe à chaque inspecteur un nombre plus limité d'inspections. De plus, l'inspection du travail devrait compter en son sein un plus grand nombre de femmes et de personnes maîtrisant la langue des travailleurs migrants concernés. Les membres employeurs ont exprimé leur accord sur tous les points soulignés par les membres travailleurs dans leurs conclusions, à l'exception toutefois de l'inclusion de ce cas dans un paragraphe spécial du rapport de la commission.

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

ALGÉRIE (ratification: 1962)

Un représentant gouvernemental a fait part de son appréciation des efforts de la commission d'experts et du Comité de la liberté syndicale pour évaluer le respect des conventions et recommandations de l'OIT permettant ainsi aux législations nationales du travail de se perfectionner. Le gouvernement prend bonne note des observations formulées par la commission d'experts concernant l'application de la convention n° 87. Cependant, il tient à souligner avoir fourni toutes les observations demandées dans les délais requis. Il faut rappeler qu'aujourd'hui 94 organisations syndicales sont actives en Algérie, dans tous les secteurs d'activités, tant dans la fonction publique que dans le secteur privé. La législation algérienne en matière de relations de travail consacre le dialogue social et la négociation collective comme fondements essentiels sur lesquels reposent les rapports entre les partenaires sur les lieux de travail. Ce principe a permis la signature de plus de 3 000 conventions collectives d'entreprises, 80 conventions collectives de branche, plus de 16 000 accords collectifs d'entreprises et 156 accords collectifs de branche. Au niveau national, un pacte national économique et social a été signé en 2006 et reconduit en février 2014, lors de la 16^e réunion tripartite, sous la forme d'un pacte économique et social de croissance. L'expérience algérienne en matière de dialogue social a fait l'objet d'une présentation détaillée devant la 309^e session du Conseil d'administration du BIT en novembre 2010, expérience qui a d'ailleurs été unanime-

ment saluée. Concernant les observations formulées par la commission d'experts relatives à l'enregistrement des syndicats, le gouvernement indique que, après la mise en conformité de ses statuts avec la législation nationale, le Syndicat national autonome des professeurs de l'enseignement secondaire et technique (SNAPEST) a été enregistré et qu'il exerce ses activités dans le cadre réglementaire sans aucune difficulté. S'agissant du Syndicat national autonome des personnels de l'administration publique (SNAPAP), ce dernier exerce ses activités conformément à la législation et la réglementation en vigueur. Le conflit interne au sein du syndicat est dépassé dans la mesure où il a fait l'objet d'une décision de la Cour suprême. Dans cette affaire, le gouvernement a adopté une position neutre, conformément aux recommandations du Comité de la liberté syndicale. Par ailleurs, le Directeur général du BIT a eu l'occasion de s'entretenir, à Alger, avec la direction du SNAPAP ainsi qu'avec la partie contestataire, lors d'une visite officielle en avril 2013. Ce cas étant résolu depuis la décision de la plus haute instance judiciaire du pays, le gouvernement demande la clôture du cas devant le Comité de la liberté syndicale. Par ailleurs, la commission d'experts a noté avec satisfaction l'enregistrement du Syndicat national des travailleurs de la formation professionnelle (SNTFP). Il en est ainsi lorsque les demandes d'enregistrement sont conformes aux prescriptions de la loi. Les retards constatés dans l'enregistrement de certains syndicats ne sauraient être interprétés comme une entrave à l'exercice du droit syndical mais découlent de la nécessité de mise en conformité des statuts des organisations concernées avec les exigences de la loi. A cet égard, une dizaine de syndicats ont été enregistrés depuis 2012.

Concernant les allégations relatives aux actes d'intimidation ou de menaces de mort qui auraient été proférées à l'encontre de dirigeants syndicaux et de syndicalistes, délit puni par le Code pénal en Algérie, le gouvernement observe qu'aucune plainte pour menace de mort n'a été déposée auprès des juridictions compétentes. Par ailleurs, les allégations ne sont étayées d'aucune preuve concrète. En ce qui concerne la mise en œuvre de l'article 6 de la loi n° 90-14 relative aux modalités d'exercice du droit syndical, le gouvernement a déjà indiqué que les travailleurs étrangers peuvent adhérer librement à une organisation syndicale, et la nationalité ne constitue donc pas un obstacle à la syndicalisation des travailleurs étrangers qui bénéficient des mêmes droits et de la même protection que les travailleurs nationaux. Toutefois, en ce qui concerne le critère de la nationalité pour constituer une organisation syndicale, la question est en cours d'examen dans le cadre de la finalisation du projet de Code du travail. En ce qui concerne l'application de l'article 4 de la loi n° 90-14, qui porte sur les modalités de constitution, par les organisations de travailleurs, quel que soit le secteur auquel elles appartiennent, de fédérations et de confédérations de leurs choix, les critères entourant la création de fédérations et de confédérations syndicales seront également précisés dans le cadre de la finalisation du Code du travail en question. Enfin, pour ce qui est de la mise en œuvre de l'article 43 de la loi n° 90-02, relative à la prévention et au règlement des conflits collectifs de travail et à l'exercice du droit de grève, le gouvernement observe que la convention n° 87 ne traite en aucune manière du droit de grève. Néanmoins, le droit de grève est un droit constitutionnel transcrit dans la loi et qui obéit à des procédures légales en matière de prévention, de conciliation, de médiation et d'arbitrage. Le nombre de grèves enregistrées annuellement montre la réalité du libre exercice du droit de grève par les organisations syndicales. La dernière en date étant la grève déclenchée par les syndicats du secteur de l'éducation nationale et qui a connu un dénouement suite aux négociations avec les pouvoirs pu-

blics, négociations qui se sont soldées par la satisfaction des revendications des travailleurs. L'Algérie a ratifié 59 conventions de l'OIT, dont les huit conventions fondamentales ainsi que trois conventions de gouvernance. Elle figure parmi les pays ayant ratifié le plus grand nombre de conventions internationales du travail. Le monde du travail évolue sans cesse pour s'adapter aux nouveaux contextes économiques et sociaux. Dans ce contexte, le gouvernement est sensible à toute recommandation ou observation pouvant contribuer à l'amélioration de la législation du travail et à l'instauration d'un climat social apaisé.

Les membres travailleurs ont observé que les questions soulevées dans le présent cas concernent pour l'essentiel le secteur public, à savoir des travailleurs dont l'employeur est l'Etat. Cela n'exclut pas le secteur privé qui rencontre les mêmes problèmes. Dans sa réponse, le gouvernement n'a pas répondu aux accusations d'actes d'intimidation et de menaces, y compris des menaces de mort, formulées par la Confédération syndicale internationale et par plusieurs syndicats algériens dans la fonction publique. Des intervenants prendront la parole pour témoigner de la réalité des problèmes allégués. Le gouvernement n'a pas non plus répondu aux observations de la commission d'experts concernant la mise en conformité de la loi avec les normes de l'OIT. A cet égard, il est rappelé que la loi algérienne réserve le droit de créer des organisations syndicales aux personnes qui possèdent la nationalité algérienne de naissance ou depuis dix ans au moins; que les organisations syndicales sont limitées dans leur possibilité de constituer des fédérations ou des confédérations de leur choix. A cet égard, s'il est admis qu'une législation nationale peut obliger les fondateurs d'une organisation syndicale à respecter certaines prescriptions de publicité et autres dispositions analogues, ces prescriptions ne devraient pas s'apparenter à une autorisation préalable ou être telles qu'elles reviennent à interdire en fait la création d'une organisation. Dans un cas examiné par le Comité de la liberté syndicale en mars 2013 (cas n° 2944), ce dernier a demandé au gouvernement d'indiquer si, en définitive, les deux organisations syndicales plaignantes, nommément le Syndicat des enseignants du supérieur (SESS) et le Syndicat national autonome des postiers (SNAP), ont obtenu leur enregistrement. Les membres travailleurs croient pouvoir dire que ces organisations ne sont toujours pas enregistrées aujourd'hui.

Les organisations syndicales subissent diverses limitations dans leur droit d'exercer librement leurs activités et de formuler leurs programmes d'action. Il ne s'agit pas ici d'un simple problème relatif au contenu du droit de grève. Selon la loi algérienne, la grève est interdite lorsqu'elle est susceptible de provoquer une «crise économique grave». Le gouvernement affirme que cette notion est substantiellement identique à l'expression «crise nationale aiguë», habituellement utilisée par la commission d'experts et le Comité de la liberté syndicale. Néanmoins, ces derniers demandent au gouvernement de préciser le contenu de cette notion en l'étayant par des exemples. En réalité, tous les préavis de grève déposés au cours des dernières années dans le secteur public ont fait l'objet par les autorités d'une procédure en référé devant le tribunal administratif et, dans tous les cas, la grève a été déclarée illégale. Cette procédure est unilatérale car les organisations syndicales concernées n'y sont pas invitées pour faire valoir leur point de vue. L'ordonnance rendue n'est pas motivée et n'est susceptible de recours que devant le Conseil d'Etat qui rend ses décisions dans un délai moyen de deux ans. Les membres travailleurs rappellent que, selon la jurisprudence constante du Comité de la liberté syndicale, la décision de déclarer la grève illégale ne devrait pas appartenir au gouvernement mais à un organe indépendant des parties et jouissant de leur confiance. Or,

à partir du moment où une proportion aussi démesurée de grèves sont déclarées illégales, à la seule requête des pouvoirs publics parties au conflit, sans aucune motivation, sans que les parties intéressées aient l'occasion de développer leur point de vue, on peut s'interroger sur l'indépendance de la justice en Algérie et se demander si elle peut prétendre à la confiance des parties. Par ailleurs, la commission d'experts fait aussi allusion à l'existence d'une commission nationale d'arbitrage, qui peut être saisie par le gouvernement en vue d'intervenir dans les conflits collectifs. Les membres travailleurs s'interrogent sur la composition d'un tel organe en l'absence d'élections syndicales ou d'un comptage indépendant des affiliations en Algérie. Cela revient donc à s'interroger sur l'indépendance de cette commission d'arbitrage et la confiance qu'elle peut susciter chez les parties. En réalité, les activités syndicales, comme la tenue de congrès ou de réunions de formation, sont soumises à une autorisation du ministère de l'Intérieur, et la procédure donne presque systématiquement lieu à des intimidations, des retards et des tracasseries diverses.

Les membres employeurs ont remercié le gouvernement pour ses réponses très constructives et son attitude positive face aux commentaires de la commission d'experts sur la façon d'améliorer ses relations de travail et la législation. Les membres employeurs ont apprécié que le gouvernement reconnaisse que le dialogue social et la négociation collective sont des piliers essentiels, ainsi que les informations fournies concernant la négociation et la consultation avec les partenaires sociaux. Deux grands thèmes semblent avoir été retenus par la commission d'experts au titre de l'application de la convention. La première question, soulevée dans les commentaires précédents de la commission d'experts, concerne l'article 6 de la loi n° 90-14 de 1990 qui limite le droit de constituer une organisation syndicale aux personnes de nationalité algérienne d'origine ou acquise depuis au moins dix ans. La commission d'experts avait rappelé que le droit syndical doit être garanti aux travailleurs et aux employeurs sans distinction de nationalité. Egalement dans ses commentaires précédents, la commission d'experts avait demandé à plusieurs reprises au gouvernement de modifier en conséquence les dispositions législatives pour remédier à ce problème et d'informer sur les mesures prises à cet effet. En outre, dans ses commentaires précédents, la commission d'experts avait demandé à plusieurs reprises au gouvernement de modifier sa législation pour supprimer tous les obstacles qui empêchent les travailleurs de constituer des fédérations de leur choix. La commission avait noté les explications du gouvernement selon lesquelles la nationalité n'était pas un obstacle à l'enregistrement. Pour autant, cela pèse sur leur capacité à constituer des syndicats. Croyant comprendre que les commentaires de la commission d'experts seront pris en compte dans le cadre de la révision en cours du Code du travail, les membres employeurs encouragent le gouvernement à fournir davantage d'informations à ce sujet. La deuxième question constitue un motif de préoccupation pour les membres employeurs. La commission d'experts, dans ses commentaires des dernières années, s'est référée à l'article 43 de la loi n° 90-02, en vertu duquel le recours à la grève est interdit dans les services essentiels lorsque cette grève «est susceptible d'entraîner par ses effets une crise économique grave». La commission d'experts avait non seulement demandé au gouvernement de modifier le libellé de la loi, mais avait aussi proposé un projet de texte à cet effet. En outre, la commission d'experts avait demandé des exemples de cas concrets dans lesquels, en raison de ce libellé, le recours à la grève a été interdit sur le fondement de ses effets potentiels. Selon les membres employeurs, cela pose problème car la commission d'experts a outrepassé son mandat à cet égard. Il est im-

portant que le droit de grève ne soit pas traité dans les conclusions de la Commission de la Conférence car il n'y a pas de consensus tripartite sur le fait qu'il soit traité dans la convention. Dans ses réponses, le gouvernement était aussi d'avis que la convention ne traite pas du droit de grève. Les membres employeurs concluent en déclarant que le gouvernement a fait preuve d'un esprit très constructif et l'ont encouragé à fournir les informations demandées par la commission d'experts. Il faut saluer la réceptivité du gouvernement qui a bien accueilli les commentaires de la commission d'experts pour améliorer les relations de travail au sein du pays, ainsi que les efforts qu'il a déjà accomplis et qu'il doit poursuivre.

Le membre travailleur de l'Algérie a observé que, malgré la situation particulière que vit l'Algérie depuis quelques années, cela n'a pas empêché le développement d'un pluralisme syndical, du moins dans certains secteurs. Les grandes centrales syndicales ont dû faire face ces dernières années à de nouveaux choix politiques guidés par la situation économique et sociale. Il s'est déclaré solidaire des difficultés rencontrées par les syndicalistes dans son pays. Les difficultés sont indéniables mais elles peuvent être réglées dans le cadre d'un dialogue social national. Faisant état de la situation des travailleurs et du syndicalisme dans la région, il souligne que l'évolution de la situation nécessite de l'écoute, de la conciliation et de franchir certaines étapes.

Une observatrice représentant la Confédération syndicale internationale (CSI) a rappelé qu'à la suite des événements d'octobre 1989 le pouvoir, sous la contrainte de la révolte populaire, a cédé de petites réformes sur le pluralisme syndical, cependant limitées aux syndicats sectoriels. C'est ainsi que le SNAPAP a été enregistré en 1990. Cependant, 90 pour cent des syndicats sectoriels enregistrés pendant cette période de révolte ont été dissous suite à l'arrêt du processus électoral en 1992. Les syndicats épargnés demeurent la cible constante d'un pouvoir qui cherche à les contrôler ou à les neutraliser. L'Algérie a ratifié la convention n° 87 en 1962 mais le pluralisme syndical n'a été inscrit dans la Constitution nationale qu'en 1989. Même si l'article 132 de cette Constitution dispose que les conventions ratifiées sont supérieures aux lois nationales, le contenu de la convention ne peut être revendiqué devant les tribunaux en matière de libre exercice du droit syndical. En ce qui concerne les suspensions et licenciements de syndicalistes, en septembre 2013, neuf membres du bureau fédéral du secteur des travaux publics ont été suspendus pendant un mois suite à une grève. Aujourd'hui, 137 syndicalistes, en majorité des femmes, sont toujours suspendus, suite à une grève générale déclenchée en avril 2012. En ce qui concerne l'interdiction de manifestation et la répression physique et judiciaire, des centaines de manifestants et de grévistes ont fait l'objet de violence physique et ont été arrêtés en 2012, notamment MM. Abdel Khader Kherba et Tahar Bel Abes, du comité des chômeurs du SNAPAP, et M. Yacine Zaïd, représentant de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA). En février 2013, les forces de l'ordre ont encerclé la maison des syndicats pour empêcher la tenue du Forum maghrébin des diplômés chômeurs, puis ont arrêté et expulsé les délégations du Maroc, de la Mauritanie et de la Tunisie qui devaient y participer. En mars 2013, la police des frontières a empêché une délégation de 100 personnes du SNAPAP de se rendre en Tunisie pour le Forum social mondial. Concernant l'ingérence dans les affaires internes des syndicats et leur «clonage», qui constituent des pratiques courantes de la part des autorités, ces derniers ont décidé de créer un syndicat «clone» du SNAPAP en 2001, dirigé par un député à la retraite. Ce clonage avait pour objectif de discréditer le SNAPAP auprès de l'OIT. Les

congrès syndicaux régionaux ou nationaux se font sous ordonnance du tribunal, or on peut s'étonner que le ministère du Travail refuse de considérer les dossiers résultant de ces congrès concernant le SNAPAP. Par ailleurs, les services des renseignements généraux ont convoqué les fondateurs du Syndicat des enseignants du supérieur solidaires dans le but de faire pression sur les travailleurs et en même temps de chercher à identifier les personnes susceptibles d'aider l'administration à créer une organisation «clone». En ce qui concerne le refus d'enregistrement de syndicats autonomes ou d'une organisation faïtière, le refus d'enregistrer des syndicats ou des confédérations est une décision discrétionnaire fondée sur aucun texte réglementaire. Les demandes d'enregistrement de nouveau syndicat demeurent sans suite durant des années dans le but de dissuader toute nouvelle constitution de syndicat. Les demandes d'autorisation du ministère de l'Intérieur pour l'organisation de réunions, de rencontres, de séminaires de formation ou de congrès syndicaux sont systématiquement refusées. En réalité, il y a une absence totale de dialogue social. Lorsqu'un syndicat est enfin enregistré, l'employeur peut refuser de le reconnaître ou encore harceler son dirigeant, comme c'est le cas du Syndicat des travailleurs de SONELGAZ (secteur de l'électricité et du gaz). En conclusion, le SNAPAP a déjà déposé plusieurs plaintes auprès du Comité de la liberté syndicale. Ces dernières ont donné lieu à des recommandations qui sont ignorées par le gouvernement. La répression à l'encontre des membres du SNAPAP s'est même accrue. L'assistance technique du BIT n'a pas donné de résultat. La gravité de la situation mériterait que l'on considère les autres options envisageables dans le cadre de la Constitution de l'OIT.

Le membre gouvernemental de l'Égypte a salué les efforts déployés par le gouvernement dans l'élaboration d'un projet de Code du travail qui prend en compte les observations de la commission d'experts, en particulier pour ce qui concerne la possibilité de créer librement des organisations syndicales, des fédérations et confédérations dans tous les secteurs d'activités et vis-à-vis des droits syndicaux reconnus aux travailleurs étrangers. De même, des mesures ont été prises pour renforcer le dialogue avec les partenaires sociaux et des consultations sont menées sur tous les aspects de l'activité syndicale. Par ailleurs, le droit de grève est reconnu par la Constitution nationale, la grève n'étant donc pas interdite mais simplement réglementée. Quant au système judiciaire, il prend en compte les conventions de l'OIT et son fonctionnement mérite d'être respecté. Les réformes profondes qu'a entreprises l'Algérie se poursuivent et elles ne sont pas exemptes de difficultés et de défis. Le peuple y est pleinement partie prenante et, en ce sens, l'Algérie constitue un gardien des droits humains fondamentaux, de la bonne gouvernance et du pluralisme syndical.

Une observatrice représentant l'Internationale de l'éducation (IE) a dénoncé la précarisation des contrats de travail dans l'éducation, laquelle ne permet pas de créer le climat social favorable à la syndicalisation qui est préconisé par la convention. Depuis 2006, la Fédération algérienne de l'éducation du SNAPAP revendique des contrats de travail permanents pour des dizaines de milliers d'enseignants et enseignantes précaires. Leur mouvement est réprimé. Plus de 7 000 enseignants précaires protestataires ont été arrêtés et 5 000 ont été verbalisés comme des criminels puis licenciés parfois après plus de dix ans de carrière. Ces travailleurs, principalement des femmes, sont maintenant sans ressources, et plusieurs déclarent avoir été passées à tabac par les forces de l'ordre. Cependant, l'avènement du Printemps arabe et la crainte que les protestations ne prennent de l'ampleur ont ouvert un espace et 35 000 enseignants ont été titularisés par instruction présidentielle. Cette régularisation n'ayant pas été

négociée avec les syndicats, 30 000 autres enseignants sont restés dans une situation précaire. Depuis 2011, ces enseignants continuent de revendiquer un contrat de travail permanent avec l'appui du SNAPAP. Le bras de fer continue, de même que les harcèlements, les arrestations et les ruptures de contrat. A la rentrée 2013, plus de mille contrats temporaires d'enseignants n'ont pas été renouvelés. Il se trouve que toutes ces personnes étaient syndiquées.

La membre gouvernementale de la République bolivarienne du Venezuela a souligné que la commission d'experts a pris note avec satisfaction des progrès réalisés dans le pays en matière de liberté syndicale, en particulier concernant l'enregistrement de syndicats. Les progrès accomplis par le gouvernement grâce à un large dialogue social doivent être soulignés. En témoignent la signature d'un grand nombre de conventions collectives et la reconduction en février 2014 du Pacte national économique et social. La bonne volonté du gouvernement est illustrée par sa prise en compte, dans le projet de Code du travail, des recommandations de la commission d'experts. De plus, il convient de souligner que le gouvernement nie catégoriquement les prétendus actes d'intimidation et les menaces à l'encontre de dirigeants syndicaux et de syndicalistes, qu'aucune plainte n'a été déposée devant les organes compétents à ce sujet et qu'aucune preuve n'existe à ce sujet. Il ne fait aucun doute que le gouvernement poursuivra ses efforts et ses progrès dans ce domaine, en garantissant pleinement la liberté syndicale. Par conséquent, les conclusions de la commission doivent reconnaître et souligner les progrès accomplis par le gouvernement, ainsi que ses engagements et sa bonne volonté à l'égard de l'application de la convention.

La membre travailleuse des États-Unis, s'exprimant également au nom des membres travailleurs du Canada, de l'Espagne et de la Suisse, a signalé diverses formes d'intimidation auxquelles sont soumis les syndicalistes algériens depuis de nombreuses années – entre autres, le «clonage» de syndicats de la part du gouvernement, licenciements, violences et menaces physiques, emprisonnement pour des motifs infondés et restrictions à la liberté de mouvement. Les tentatives d'intimidation de dirigeants syndicaux et de syndicalistes sont flagrantes et incessantes. L'oratrice s'est référée en particulier aux menaces de mort qui ont visé le président du SNAPAP en 2011 – après avoir rencontré le Rapporteur spécial des Nations Unies sur le logement convenable –, à son licenciement pour «absence illégale de son poste» en 2013 et à la décision arbitraire d'annuler le congé syndical qui lui était accordé depuis dix ans. Le plus alarmant reste toutefois l'assassinat en avril 2011 du professeur Ahmed Kerroumi, militant de la Coordination nationale pour le changement et la démocratie (organisation constituée avec l'appui du SNAPAP), après la rencontre de ce dernier avec le Rapporteur spécial des Nations Unies sur la promotion et la protection du droit à la liberté d'opinion et d'expression. Le gouvernement n'a pas diligemment enquêté officielle sur ce meurtre. L'oratrice a également donné des exemples d'accusations et de condamnations sans fondement à des peines d'emprisonnement à l'encontre de syndicalistes pour divers motifs: organisation d'une grève à laquelle ont participé des greffiers et des fonctionnaires du pouvoir judiciaire, participation à des réunions ou à des grèves de la faim ou, récemment, en avril 2014, distribution de prospectus susceptibles de nuire à l'intérêt national. En ce qui concerne les restrictions à la liberté des syndicalistes de se déplacer, en 2009, le président du SNAPAP a été arbitrairement privé de son passeport alors qu'il s'apprêtait à se rendre en France et il lui a été interdit de se déplacer pendant un mois. Un autre syndicaliste avait été arrêté en 2012 puis incarcéré alors qu'il allait se déplacer pour organiser des travailleurs. Récemment, il a

été arrêté lorsqu'il était sur le point de prendre un vol pour assister à la plate-forme de Dublin pour les défenseurs des droits humains. En juillet 2013, les autorités n'ont pas autorisé la délégation du SNAPAP à se rendre au Forum social mondial de Tunis. En outre, des travailleurs ont subi les lourdes conséquences de leur participation à des grèves ou des manifestations pacifiques, y compris en février 2014 – arrestations, agressions physiques, non-paiement de salaires et suppression de prestations de santé et de sécurité sociale. Le droit des syndicats d'exercer librement leurs activités a été également restreint, comme il ressort des nombreux actes de harcèlement et agressions commis contre la Maison des syndicats du SNAPAP ces cinq dernières années. Ce ne sont là que quelques-uns des nombreux exemples qui montrent que les actes de répression dont sont victimes les syndicalistes en Algérie sont graves et fréquents. Le gouvernement doit donc effectuer de profondes réformes pour remplir son obligation de garantir la liberté syndicale, comme l'exige la convention.

Le membre gouvernemental de l'Angola a indiqué soutenir l'intervention du gouvernement qui a fait des progrès significatifs dans la mise en œuvre des conventions ratifiées. La liberté syndicale dans le pays est respectée puisque des organisations syndicales sont créées et des conventions collectives sont signées, en particulier le Pacte national économique et social. Le droit de grève est également respecté et il apparaît que le gouvernement a répondu aux questions posées quant à l'application de la convention dans le pays.

Une observatrice représentant l'Internationale des services publics (ISP) a indiqué que, bien que l'Algérie ait ratifié 53 conventions de l'OIT, dont la convention n° 87, la liberté syndicale est constamment entravée par des pratiques abusives de l'administration. Les délégués syndicaux dans de nombreux secteurs d'activité ont subi des violations de leurs droits, notamment des interdictions de se livrer à des activités syndicales, le refus de permettre aux affiliés de tenir des assemblées générales, le «clonage» de syndicats, la suspension et radiation de membres et dirigeants syndicaux, l'interdiction de détachement des syndicalistes même avec un mandat national. Selon la loi, pour être considéré comme représentatif, un syndicat doit regrouper au moins 20 pour cent de l'effectif total de l'entreprise. Cependant, dans les faits, c'est l'employeur qui apprécie la représentativité des syndicats, empêchant leur reconnaissance et l'exercice de leur droit à la négociation collective. Par ailleurs, les syndicalistes sont victimes de menaces, de suspensions, de licenciements arbitraires, de harcèlement judiciaire, de violence policière, d'entrave à la liberté de circulation, et les procédures devant les tribunaux pour dénoncer ces faits restent sans effet. La situation sociale des femmes syndicalistes se dégrade également puisque celles qui ont participé à la grève d'avril 2012 ont fait l'objet de mesures conservatoires depuis lors. Enfin, en mai 2013, un syndicaliste de l'Université de formation continue a été licencié à cause de son activité syndicale et de son engagement pour la défense des droits humains. La convention doit être pleinement appliquée et l'assistance technique fournie doit être étendue avec la participation du SNAPAP et de la Confédération générale autonome des travailleurs en Algérie (CGATA).

Le membre gouvernementale du Cameroun a indiqué que les informations fournies attestent que l'Algérie prend véritablement au sérieux les observations formulées par la commission d'experts. Il convient de préciser que la révision des lois sociales en Afrique suit un processus complexe puisque les réformes doivent passer par différentes commissions consultatives avant d'être transmises au Parlement. Il faut donc laisser du temps au gouvernement pour mettre en œuvre la réforme demandée. Cependant, le

gouvernement affirme sa réelle volonté de répondre aux préoccupations exprimées par la commission d'experts dans le cadre de la révision du Code du travail qui est en cours de finalisation. Il existe dans le pays une multitude de syndicats au point qu'il serait possible de reprocher au gouvernement de favoriser l'émiettement syndical mais en aucune façon d'entraver la liberté syndicale quand l'exercice de celle-ci s'avère si évident. Il convient d'encourager le gouvernement à accélérer le processus de révision du Code du travail en tenant compte des observations de la commission d'experts.

La membre travailleuse de la Libye, s'exprimant également au nom des membres travailleurs de Bahreïn, de l'Égypte, de la Mauritanie, du Maroc, de la Tunisie et du Yémen, a déclaré que le système judiciaire algérien n'est pas indépendant. Lorsque des membres du SNAPAP et du SNAPEST ont saisi le Conseil supérieur de la magistrature et le Conseil d'Etat, leurs cas sont restés en suspens pendant des années sans aucun résultat. Des syndicats ont engagé des poursuites contre le ministre du Travail en 2005 au sujet d'un appui financier public qui avait abouti à la création d'un syndicat parallèle par le gouvernement, qui s'était vu attribuer le même numéro d'enregistrement que le syndicat original. En outre, le gouvernement a transféré les cotisations syndicales des travailleurs du syndicat original vers le syndicat parallèle. De nombreuses conventions internationales du travail ratifiées par l'Algérie n'ont pas été publiées au Journal officiel, ce qui prive les travailleurs de la possibilité d'utiliser ces conventions dans les procédures judiciaires. Les membres des syndicats d'enseignants sont confrontés à des situations de harcèlement, d'intimidation, de non-paiement de salaires et à des arrestations arbitraires. Dans ce contexte, les membres des syndicats d'enseignants n'ont pas eu d'autre choix que de recourir à une grève en 2012, qui a été suivie par 95 pour cent des travailleurs du secteur. Certains membres ayant participé à la grève continuent de subir le même genre de représailles pendant que le gouvernement ne mène aucune enquête appropriée. En outre, l'oratrice accuse le gouvernement d'avoir tenté d'assassiner le président d'une organisation syndicale, et l'auteur présumé de cet acte criminel n'a nullement été poursuivi par le système judiciaire. Le silence de l'appareil judiciaire dans ces affaires suffit à lui seul à comprendre qu'il est dépourvu de tout pouvoir en Algérie. Le gouvernement a réprimé les syndicalistes et éliminé les syndicats indépendants. L'oratrice a indiqué que, dans ces conditions, il n'y a pas d'autre choix que de se tourner vers cette honorable commission pour demander justice.

Le membre travailleur de Bahreïn a pris note des observations formulées par l'observateur représentant la CSI, qui attestent que l'Algérie connaît des difficultés économiques et que des solutions internes doivent être recherchées en collaboration avec tous les partenaires sociaux. Dans le contexte actuel, la situation des organisations syndicales en Algérie ne requiert pas d'intervention de la part de la commission, et la CSI a adopté une position plutôt radicale concernant ce cas. Certaines parties semblent exploiter l'OIT pour affaiblir le rôle de syndicats arabes. La situation en Algérie devrait être examinée de façon équitable à la vue des faits objectifs.

Le représentant gouvernemental a indiqué qu'il entendait répondre avec sérénité et confiance aux accusations portées à l'encontre de son pays. L'Algérie a reconquis et préservé sa stabilité au prix d'énormes sacrifices. Il s'agit aujourd'hui d'une terre d'accueil où il n'y a ni restriction ni menaces de mort, ni entrave à l'organisation d'événements à caractère national ou international dès lors que la législation et les procédures sont respectées, tel que l'a démontré la récente organisation à Alger de la Conférence des ministres des affaires étrangères des pays non alignés. Il est nécessaire de relever que les personnes

se prétendant menacées sont présentes dans la salle. Si ces menaces étaient réelles, il conviendrait de s'interroger alors sur comment ces personnes ont pu sortir du territoire pour participer à une conférence internationale. La discussion de ce cas contient donc de faux débats basés sur des accusations infondées qui risquent de porter préjudice à l'OIT et de déboucher sur des dérives aux conséquences imprévisibles. L'Algérie est un pays respectueux des droits humains et des normes internationales de l'OIT, comme l'atteste le nombre de conventions ratifiées. Quant aux droits syndicaux, tel qu'exposé de manière détaillée lors de l'intervention d'ouverture de ce cas, leur respect est pleinement assuré. Il n'est pas concevable d'accuser l'Algérie d'entraves à l'exercice du droit syndical quand on connaît le nombre d'organisations syndicales actives sur le terrain, tout comme il n'est pas concevable de l'accuser d'entrave à l'exercice du droit de grève quand on connaît le nombre de grèves qui y sont déclenchées chaque année. Tout pays a besoin de lois devant être respectées par tous afin d'éviter l'anarchie. Dans ce sens, il ne peut pas être reproché aux employeurs de recourir à la justice lorsque des grèves sont déclenchées en totale violation des procédures légales en vigueur. Il ne saurait être toléré de diktat ni des employeurs ni des travailleurs et, à ce titre, toute la législation sociale du pays est bâtie sur le dialogue et la concertation entre les parties dans la prise en charge de leurs différends. Concernant un forum maghrébin dont l'organisation aurait été empêchée, il convient de rappeler qu'aucun pays au monde ne saurait tolérer l'organisation d'une rencontre internationale sur son territoire national en violation de sa législation. La CSI en a été informée par le biais du BIT à travers un rapport datant du 8 mai 2013. Quant au cas de la CGATA qui aurait subi des entraves à sa constitution, elle n'a, depuis plus d'un an, toujours pas apporté de réponses aux observations formulées par le gouvernement sur la base de la législation en vigueur sur ses statuts et son dossier administratif. Concernant les allégations de clonage syndical formulées par la CSI, il convient de relever que les syndicalistes algériens ignorent tout de cette supposée pratique. Quant à l'absence de participation de certains syndicats à des rencontres tripartites, elle résulte uniquement de la reconnaissance de certaines prérogatives aux syndicats les plus représentatifs conformément aux normes internationales pertinentes. Les syndicats à caractère sectoriel participent pleinement aux discussions relatives à leur champ d'activité et sont consultés pour toutes questions touchant aux intérêts matériels et moraux des travailleurs concernés. Concernant les syndicalistes qui auraient été licenciés abusivement, la législation nationale leur assure une totale protection et leur donne la possibilité de se pourvoir en justice pour faire valoir leurs droits. Il est du devoir de tous de préserver la crédibilité de la commission en veillant à ce que les griefs examinés soient effectivement fondés. L'Algérie réaffirme sa totale disponibilité à collaborer avec la commission afin d'améliorer sa législation, ce qui constitue un processus de longue haleine.

Les membres travailleurs ont relevé que les organisations au sujet desquelles le Comité de la liberté syndicale s'était déjà prononcé en 2013 n'ont toujours pas été enregistrées plus d'un an après. Les organisations syndicales subissent diverses restrictions dans leurs activités qui vont au-delà des limites à l'exercice du droit de grève pour des motifs qui ne semblent pas juridiquement plausibles et qui ne sont pas conformes aux normes de l'OIT. Les instances appelées à se prononcer sur la légalité des actions syndicales ne correspondent pas non plus aux exigences découlant de ces normes. Leur indépendance est fortement sujette à caution, elles ne recueillent pas la confiance des parties intéressées et les procédures qu'elles appliquent ne respectent pas les critères d'un procès équitable. Pour

toutes ces raisons, il est nécessaire de demander au gouvernement d'accueillir une mission de contacts directs afin de vérifier, en concertation avec les parties concernées, la conformité de la législation et des pratiques administratives aux normes internationales.

Les membres employeurs ont remercié le gouvernement pour ses propositions et l'ont félicité pour sa volonté de coopérer avec la commission et avec le BIT en vue d'améliorer la législation et la pratique nationale en matière de liberté syndicale. Il semble exister un consensus pour encourager le gouvernement à faire rapport sur les mesures prises en matière de liberté syndicale, en incluant notamment les informations sur la réforme du Code du travail, ainsi que les mesures relatives à la formation des syndicats, leur enregistrement et le dialogue social en général. Cette information doit être reproduite dans les conclusions de la présente discussion. A la lumière des discussions et des propositions des membres travailleurs et des membres employeurs ainsi que de celle du gouvernement concernant le champ d'application de la convention, les conclusions devraient également faire état du fait que la commission n'a pas abordé le droit de grève dans ce cas, les employeurs n'étant pas d'accord avec le fait que la convention n° 87 reconnaisse le droit de grève. Elles devraient également indiquer qu'il n'existe pas de consensus entre les groupes sur l'inclusion du droit de grève dans la convention n° 87. En outre, il convient d'éviter toute proposition de conclusions demandant au gouvernement d'assurer la conformité de leurs lois et pratiques nationales avec les principes fixés par la commission d'experts en matière de droit de grève.

BÉLARUS (ratification: 1956)

Le gouvernement a communiqué les informations écrites suivantes.

En ce qui concerne les mesures prises par le gouvernement du Bélarus pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête sur l'enregistrement de syndicats, au 1^{er} janvier 2014, il y avait 37 syndicats enregistrés au Bélarus, dont 33 syndicats nationaux, un syndicat local et trois organisations syndicales d'entreprise. Il y avait 23 193 syndicats de base enregistrés. Ces dernières années, seuls quelques cas isolés de refus d'enregistrement de syndicats ont été observés. Il n'y a eu que quatre refus pour la période 2010-2013. A plusieurs reprises, le gouvernement du Bélarus a envisagé d'améliorer la législation sur l'enregistrement des syndicats. En collaboration avec les partenaires sociaux, le gouvernement continuera d'œuvrer pour assurer l'exercice des droits syndicaux de ses citoyens.

En ce qui concerne l'instauration de relations collectives de travail et d'une coopération tripartite, au 1^{er} janvier 2014, 556 accords (un accord général, 46 accords salariaux sectoriels et 509 accords locaux) et 18 119 conventions collectives étaient en vigueur au Bélarus. La législation de la République du Bélarus ne restreint pas les droits des syndicats (quel que soit le nombre de leurs membres) à participer à la négociation collective. A titre d'exemple, dans de grandes entreprises de notre pays, comme «Belaruskali» ou «Mozirsky Oil Refinery», des syndicats appartenant à la Fédération des syndicats du Bélarus (FSB) mais aussi des syndicats appartenant au Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus (CSDB) sont parties aux conventions collectives. L'un des éléments phares de la coopération relevant du système de partenariat social est l'élaboration collective d'accords généraux entre le gouvernement de la République du Bélarus, les associations nationales d'employeurs et les syndicats. Ces accords règlent les principaux aspects de la politique économique et sociale: les critères de niveau de vie des travailleurs et de leurs familles, et les politiques en matière de salaires, d'emploi, de pensions et

d'indemnités. En outre, les accords généraux contiennent des dispositions visant à l'instauration d'un système de partenariat social et de la négociation collective. S'agissant d'abord de l'accord général conclu pour la période 2006-2008, il faut préciser que cet accord s'applique à tous les employeurs (et associations d'employeurs), syndicats (et leurs fédérations) et travailleurs de la République du Bélarus. Par conséquent, les deux fédérations syndicales (FSB et CSDB), indépendamment de leur caractère représentatif, peuvent bénéficier des garanties prévues dans l'accord général. Conformément à une décision du Conseil national des questions sociales et du travail (CNQST), des travaux ont été entamés au second semestre 2013 au Bélarus pour élaborer le nouvel Accord général pour 2014-15. Toutes les fédérations syndicales et les associations d'employeurs ont participé à ce processus. L'Accord général entre le gouvernement de la République du Bélarus, les associations nationales d'employeurs et les fédérations syndicales pour la période 2014-15 a été signé le 30 décembre 2013.

En ce qui concerne l'application de la législation relative à l'aide de l'étranger, les accords relatifs à la réception et à l'utilisation d'une aide de l'étranger en République du Bélarus sont prévus par le décret présidentiel n° 24 du 28 octobre 2003 concernant «la réception et l'utilisation d'une aide de l'étranger». Ce décret n'interdit pas aux syndicats de recevoir une aide de l'étranger, notamment une aide financière de syndicats internationaux. Le décret définit les modalités (la finalité) d'utilisation de cette aide, et prévoit également l'enregistrement de l'aide gratuite de l'étranger selon la procédure établie. Cette procédure n'est ni compliquée ni de longue haleine. Entre 2010 et la fin du premier semestre 2013, l'aide accordée de l'étranger a été enregistrée au Département des affaires humanitaires du bureau du Président de la République. Il convient de souligner que, depuis l'entrée en vigueur du décret n° 24, aucune demande d'enregistrement d'aide de l'étranger n'a été refusée à des syndicats.

Suite à l'examen de la question du Bélarus en juin 2013, lors de la 102^e session de la Conférence internationale du Travail, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a proposé au gouvernement de la République du Bélarus d'accepter une mission de contacts directs «en vue d'obtenir un panorama complet de la situation des droits syndicaux dans le pays et d'aider les gouvernements à mettre en œuvre, rapidement et efficacement, toutes les recommandations en suspens qui ont été formulées par la commission d'enquête». Le gouvernement de la République du Bélarus a accepté la proposition de la commission et a pris les mesures nécessaires pour permettre à la mission de contacts directs de s'acquitter pleinement des tâches qui lui ont été confiées. La mission de contacts directs s'est rendue dans la République du Bélarus du 27 au 31 janvier 2014. Ses participants ont rencontré le Conseil des ministres de la République, l'Administration du Président de la République, le bureau du Procureur général de la République, ainsi que les ministères du Travail et de la Protection sociale, de la Justice et des Affaires étrangères. Les partenaires sociaux ont approuvé les points de vue formulés par le gouvernement. Ils ont également porté un très grand intérêt à cette mission et ont tenu dans son cadre leurs propres réunions, qui se sont révélées constructives et fructueuses. La mission de contacts directs a porté une attention particulière aux travaux du conseil tripartite en vue de l'amélioration de la législation sur les questions sociales et de l'emploi. Elle a tenu une réunion avec les membres du conseil, au cours de laquelle les parties représentées ont souligné le rôle important qu'elle joue en tant que forum nécessaire pour que toutes les personnes impliquées puissent exprimer leur opinion et formuler des propositions destinées à résoudre

les problèmes actuels. Aucun des membres du conseil n'a émis des doutes sur l'utilité et la nécessité de cet organe tripartite. Dans le cadre des travaux accomplis à Minsk, la mission de contacts directs a proposé de poursuivre son travail sur un certain nombre d'options à venir qui, d'après elle, devraient permettre l'application des recommandations de la commission d'enquête. Le gouvernement de la République du Bélarus, accompagné des partenaires sociaux, entretient un dialogue actif avec le Bureau international du Travail au sujet de l'organisation des mesures visant à exécuter les propositions formulées par la mission. Il a aujourd'hui été décidé de tenir un séminaire les 10 et 11 juillet 2014 afin d'examiner l'expérience internationale acquise dans le cadre des travaux des organes tripartites (le but étant d'accroître le potentiel du conseil à améliorer la législation sur les questions sociales et de l'emploi). En outre, le Bureau international du Travail a préparé une «feuille de route» en vue de l'exécution en 2014 des mesures qui restent à prendre dans les domaines suivants: la négociation collective; la résolution des conflits et la médiation; la formation des juges, des procureurs et des juristes en matière d'application des normes internationales du travail. Toutes les mesures seront prises sur une base tripartite, avec la participation de toutes les personnes impliquées.

En outre, devant la commission, **une représentante gouvernementale** a rappelé que la mission de contacts directs a contribué au renforcement de relations constructives entre le gouvernement et les partenaires sociaux et a facilité un certain nombre de mesures pour mettre en œuvre les recommandations que la commission d'enquête a formulées en 2004. Le gouvernement est intimement convaincu que l'approfondissement du dialogue social, du tripartisme et du droit à la liberté syndicale et à la négociation collective n'est possible qu'au moyen de relations concertées et constructives entre le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs. La mise en œuvre de nombre des recommandations demande une approche complexe et un travail de longue haleine. Pour ce faire, il est nécessaire de tenir compte des avis de toutes les parties intéressées, raison pour laquelle le gouvernement a proposé l'établissement du conseil tripartite, qui a été soutenu par les partenaires sociaux, aux niveaux national et international, et par l'OIT. Le conseil, composé de représentants syndicaux de la FSB et du CSDB, permet de mener à bien des mesures fixées d'un commun accord, ainsi que des recommandations acceptées par tous. Au sein du conseil, des questions relatives à l'enregistrement, aux licenciements, à la négociation collective et à d'autres domaines sont examinées. Cela étant, l'adoption de décisions est un processus compliqué. Chaque partie a sa façon bien à elle d'envisager les problèmes et leurs solutions. En conséquence, certaines des décisions adoptées ne sont pas jugées comme étant les meilleures par tout le monde. En dépit des critiques qui sont faites, les syndicats n'ont jamais remis en question l'existence du conseil, qu'ils jugent de manière très positive. Le conseil permet de renforcer les interactions entre les parties intéressées et leur participation active aux discussions, dans un esprit de dialogue social. Les problèmes sont examinés et les participants, à l'écoute les uns des autres, adoptent souvent des décisions d'un commun accord. Ce qui favorise également une coopération fructueuse entre les parties dans d'autres domaines, par exemple la préparation de documents essentiels, tels que la conclusion régulière d'accords généraux entre le gouvernement et les syndicats concernant des problèmes importants, par exemple le niveau de vie, les salaires, les retraites et autres prestations. Le 30 décembre 2013, un nouvel accord général pour la période 2014-15 a été conclu avec la participation de la FSB et du CSDB, qui est applicable à tous les employeurs et à tous les travailleurs.

Tant la FSB que le CSDB, quel que soit leur niveau de représentation, bénéficient de cet accord général. Le conseil tripartite a un rôle spécial à jouer dans la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête. Durant la mission de contacts directs qui s'est déroulée en janvier, les experts de l'OIT ont également tenu des réunions avec des membres du conseil. Des discussions visant à améliorer les activités du conseil ont eu lieu. Le conseil est d'une importance capitale car il donne à toutes les parties intéressées la possibilité d'exprimer leurs vues et de résoudre les problèmes, et son utilité n'a jamais été remise en question. La bonne relation entre le gouvernement et les partenaires sociaux est le résultat direct d'une politique cohérente en matière de pluralisme syndical. Les travaux de la mission de contacts directs ont donné lieu à des propositions concernant certaines perspectives d'avenir, dans l'optique d'une mise en œuvre approfondie des recommandations formulées par la commission d'enquête, y compris pour améliorer la législation et les processus de négociation collective en renforçant le potentiel des partenaires sociaux, la formation des juges, des procureurs et autres représentants de l'Etat dans le domaine de la liberté syndicale. Les propositions ont été formulées dans le cadre de la mission de contacts directs au sein du conseil tripartite, et sont appuyées par le gouvernement et les représentants des partenaires sociaux. Tous les syndicats et les employeurs ont exprimé leur intérêt au ministère du Travail et se sont dits prêts à mettre en œuvre les propositions. Le gouvernement mène un dialogue efficace avec l'OIT afin d'organiser des événements destinés à améliorer et à mettre en œuvre ces propositions, notamment pour renforcer le potentiel du conseil. Le gouvernement respecte pleinement les principes de l'OIT, et se félicite de la coopération avec le BIT, notamment le travail réalisé avec la mission de contacts directs en janvier 2014 pour améliorer la situation et mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête. Le gouvernement est conscient que l'OIT s'efforce d'aider le gouvernement et les partenaires sociaux à parvenir à une solution et à renforcer le dialogue social et le tripartisme. La mise en œuvre des propositions formulées durant la mission de contacts directs permettra assurément de nouveaux progrès.

Les membres travailleurs ont observé que le cas, examiné suite à une double note de bas de page de la commission d'experts, porte toujours sur les violations des droits fondamentaux des travailleurs de s'organiser et des syndicats de développer leurs activités. Les obstacles juridiques à la constitution de nouvelles organisations demeurent. Il s'agit des dispositions relatives à l'adresse légale et au seuil minimum nécessaire de 10 pour cent de l'effectif des entreprises. Le gouvernement avait évoqué une modification de ces dispositions l'année passée, mais rien n'a encore été fait. Au contraire, elle n'est plus considérée comme prioritaire. Dans le même temps, le gouvernement multiplie les obstructions à l'enregistrement de syndicats de telle sorte que des organisations nouvellement constituées ne demandent plus leur enregistrement par découragement. Non seulement les syndicats qui ne sont pas affiliés à la fédération syndicale officielle continuent d'éprouver des difficultés, mais dernièrement l'instauration d'un système généralisé de recours aux contrats à durée déterminée permet de faire pression sur les membres de syndicats indépendants menacés de voir leurs contrats non renouvelés. Par ailleurs, les syndicats indépendants se voient systématiquement dénier leurs droits de manifestation et de réunion pacifiques pour la défense de leurs intérêts professionnels. L'aide gratuite d'une organisation internationale de travailleurs ou d'employeurs est non seulement soumise à une autorisation préalable mais son usage est également particulièrement restreint. Depuis plusieurs années, le gouvernement ne fournit plus

d'informations à la commission d'experts sur la modification des textes concernant l'enregistrement des syndicats, l'aide gratuite de l'étranger, les activités de masse ou encore le droit des syndicats d'organiser librement leurs activités. Il ne fournit pas non plus d'informations sur les cas de refus d'enregistrement ou d'autorisation de manifester. Le plan de travail établi en 2009 avec la participation du BIT et des partenaires sociaux n'a pas été mis en œuvre, et le conseil pour l'amélioration de la législation n'a pas de réelle fonction. La commission d'experts a ainsi été amenée à constater l'absence de tout progrès.

La commission, qui a déjà examiné à huit reprises les mesures prises par le gouvernement suite aux recommandations de la commission d'enquête, a elle-même constaté l'année passée l'absence de tout progrès et a décidé de citer le Bélarus dans un paragraphe spécial de son rapport. D'après le rapport de la mission de contacts directs de janvier 2014, le gouvernement se dit conscient de ses obligations internationales, mais ajoute à cela que les intérêts du pays devraient être pris en compte et que certaines recommandations de la commission d'enquête ne seraient plus pertinentes. La mission a indiqué que certaines recommandations avaient été mises en œuvre mais que les principaux problèmes sous-jacents ne sont pas encore résolus, dix ans après: les activités syndicales libres et indépendantes ne peuvent être entreprises à tous les niveaux; les travailleurs ne peuvent s'affilier à des syndicats indépendants sans crainte de perdre leur emploi. La mission de contacts directs a, dès lors, conclu sans équivoque que la situation des droits syndicaux a évolué mais qu'il n'y a pas eu de changement fondamental ni de progrès notable dans la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête. Selon les membres travailleurs, la situation empire même. Ainsi, la secrétaire générale de l'organisation régionale du Syndicat indépendant du Bélarus (BITU) de Soligorsk a été arrêtée et condamnée à une amende au motif de violation de la loi sur les activités de masse alors qu'elle a simplement rencontré des travailleuses sur le chemin du travail près de l'entreprise. Les syndicats indépendants continuent d'être discriminés. Dans une usine de tracteurs à Bobruisk, la direction a procédé à l'éviction du Syndicat libre du Bélarus (SPB) de ses locaux dans l'entreprise malgré le refus du tribunal économique de la région d'accéder à la demande. Le dirigeant du syndicat s'est vu refuser l'accès à l'entreprise malgré un jugement du tribunal qualifiant cette interdiction de discrimination antisyndicale. Aujourd'hui il doit être accompagné de deux gardiens pour pénétrer dans l'entreprise mais son syndicat n'a plus le droit de participer à la négociation collective et les adhérents sont menacés de licenciement. Dans ce contexte, cinq travailleurs ont entamé une grève de la faim. Enfin, les membres travailleurs s'interrogent devant l'annonce par le Président du Bélarus d'un projet interdisant aux travailleurs agricoles de quitter leur travail sans l'autorisation des autorités, ce qui pourrait revenir, à terme, à généraliser le travail forcé.

Les membres employeurs ont apprécié le ton positif et constructif du gouvernement. Ils se félicitent que le gouvernement ait accepté une mission de contacts directs et des explications fournies par le représentant du gouvernement à propos de certaines constatations de la mission de contacts directs et des mesures de suivi qui doivent être adoptées. Les membres employeurs n'ont pas encore eu l'occasion d'évaluer les informations résultant de cette mission mais ils sont impatients de prendre connaissance de l'évaluation qu'en donnera la commission d'experts. La majorité des informations fournies par le gouvernement ont trait au conseil tripartite et ils ont été heureux d'apprendre que, selon le gouvernement, ce conseil a permis d'améliorer la coopération entre le gouvernement et les partenaires sociaux. Il a aussi été promis, dans le

contexte de la mission de contacts directs, de poursuivre la mise en œuvre des recommandations de 2004 qui avaient trait à la législation, au processus législatif et à la formation des juges aux principes de la liberté syndicale. La convention n° 87 est une convention fondamentale et elle a été ratifiée par le gouvernement en 1956. Le statut de double note de bas de page témoigne de l'intérêt que la commission d'experts porte à ce cas. Les membres employeurs estiment qu'il est important de noter que c'est une plainte déposée en 2003 au titre de l'article 26 de la Constitution qui a débouché sur les 11 recommandations adoptées en 2004 par la commission d'enquête qui demandait que les syndicats libres et indépendants soient en mesure de jouer le rôle qui leur revient dans le développement social et économique du pays. En 2013, soit plus de dix ans plus tard, la commission d'experts notait avec regret qu'aucune information n'était fournie sur la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête. En 2013, le gouvernement avait indiqué à la Commission de la Conférence qu'aucune demande d'enregistrement n'avait été refusée en 2012 et qu'aucun syndicat n'avait été poursuivi pour des délits pénaux ou administratifs. Il avait affirmé sa volonté de mettre sa législation en conformité avec la convention et son attachement au dialogue social et avait souligné le rôle positif joué par le conseil tripartite depuis son entrée en activité en 2009, quand avaient été discutées plusieurs questions, dont celle des droits à la liberté syndicale. D'après le gouvernement, le conseil tripartite est le plus apte à faire avancer les choses sur le plan législatif et il s'était engagé à modifier le décret présidentiel n° 2 dans le cadre des amendements demandés.

Lors des discussions de la Commission de la Conférence de 2013, les membres employeurs s'étaient félicités des indications fournies par le gouvernement suivant lesquelles le conseil tripartite était en activité depuis 2009, les rapports entre le gouvernement et les partenaires sociaux s'étaient stabilisés et plusieurs conventions collectives avaient été conclues. Toutefois, les membres employeurs ont prié le gouvernement d'intensifier sa coopération avec les partenaires sociaux et de se prévaloir des conseils et de l'assistance technique du BIT, et ils ont appuyé les membres travailleurs lorsqu'ils ont demandé que le gouvernement accepte une mission de contacts directs. Cela s'était traduit, l'an dernier, par un paragraphe spécial du rapport de cette commission. Dans ses conclusions, la commission a prié instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que les employeurs et les travailleurs puissent exercer pleinement leurs droits à la liberté d'expression et à la liberté de réunion. Les membres employeurs s'attendaient à ce que le gouvernement présente à la commission d'experts des informations détaillées sur les amendements proposés et voulaient croire que celle-ci serait alors en mesure de constater de réels progrès en 2014. Les observations de la commission d'experts de 2013 faisaient suite à ces conclusions de la commission. Dans sa dernière observation, la commission d'experts avait prié instamment le gouvernement de modifier le décret n° 2 et de régler la question de l'enregistrement des syndicats dans la pratique. La commission d'experts avait noté avec un profond regret l'absence de tout progrès s'agissant de la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête et de l'application de la convention dans la pratique. Ce cas a été examiné pratiquement chaque année depuis 2001. Les membres employeurs avaient l'impression que les choses avaient progressé depuis 2007. Ils avaient apprécié les efforts faits par le gouvernement par la suite. Mais aujourd'hui, les membres employeurs notent que, malgré la possibilité qui lui a été donnée, le gouvernement n'a pas fourni d'informations sur la modification du décret présidentiel n° 2, il n'a pas

non plus réglé la question des critères d'enregistrement, et il semble y avoir un manque d'information sur la loi sur les activités de masse et sur son lien avec la liberté syndicale, entre autres préoccupations. En outre, il semble qu'aucune information n'ait été communiquée à propos de la modification de certains articles du Code du travail. Les membres employeurs tiennent à souligner qu'il incombe au gouvernement de fournir à la commission d'experts un complément d'informations sur toutes ces questions. A la lumière des conclusions de 2013 de cette commission et de l'observation de la commission d'experts, le moment est venu de faire progresser les choses au-delà de ce qui a été constaté jusqu'à présent. Ils invitent le gouvernement à s'engager pour une mise en application pleine et effective et sans délai des recommandations de la commission d'enquête de 2004, en consultation avec les partenaires sociaux. Ils saisissent l'occasion pour indiquer qu'ils seraient déçus de ne pas voir, à court terme, la situation progresser rapidement.

Le membre travailleur du Bélarus a indiqué que les recommandations adoptées il y a dix ans par la commission d'enquête ont beaucoup aidé dans la promotion du mouvement syndical et ont favorisé le partenariat social au Bélarus. Il a salué la conduite de la mission de contacts directs de janvier 2014 qui a rencontré toutes les parties, et notamment tous les syndicats, sans obstacle. Toutes les recommandations formulées en 2013 par la commission peuvent être considérées comme continuant à être mises en œuvre, avec l'assistance du BIT. S'agissant des dispositions législatives concernant le seuil minimum de 10 pour cent des effectifs, il faut rappeler que la règle s'applique à tous les syndicats sans exclusion. Néanmoins, la FSB est prête à œuvrer à la suppression de cette règle, même si elle ne pose pas de réelle difficulté au Bélarus. S'agissant de la recommandation concernant l'aide financière extérieure, la FTUB s'oppose à sa mise en œuvre, estimant qu'elle peut créer des problèmes aux travailleurs du pays. La mission de contacts directs de janvier 2014 a relevé que cinq recommandations ont été mises en œuvre, pourtant il n'y a pas d'échos à ce propos au cours de la discussion. La FSB a organisé une grande manifestation le 1^{er} mai en prévision de la signature d'un accord général avec le gouvernement; cela prouve que des syndicats peuvent agir librement au Bélarus. Il y a indiscutablement des progrès qui ont été réalisés par le gouvernement. Enfin, en ce qui concerne les allégations du recours au travail forcé, elles sont fausses et devraient être étayées de preuves de la part des parties concernées.

Le membre employeur du Bélarus a considéré que les mesures prises par le gouvernement pour donner effet aux recommandations de la commission d'enquête ont contribué à affaiblir la gravité des problèmes évoqués. La situation en ce qui concerne le respect des droits syndicaux a évolué positivement, ce qui a été relevé par la mission de contacts directs de janvier 2014. La plate-forme de dialogue social a été élargie, le FTUB ainsi que la FSB participent désormais à la mise en œuvre de l'accord général avec le gouvernement et aux négociations collectives dans les entreprises. Les employeurs du Bélarus sont attachés au principe de traitement égal de tous les syndicats. Les cas de licenciement sont traités dans un cadre légal défini. Le plus souvent, les allégations de licenciement antisyndical ne sont pas retenues, or des cas sont présentés devant l'OIT en arguant que les décisions rendues sont injustes. Les employeurs du Bélarus sont favorables à une discussion sur les problèmes et sur les solutions mutuellement avantageuses, mais il faut agir selon des critères objectifs en ce qui concerne la recevabilité des plaintes, aussi il est rappelé la proposition faite à ce propos par le vice-président du groupe des employeurs lors de la rencontre avec les membres de la commission d'experts de novembre 2013. Le développement du dialogue social

dépend de toutes les parties, et il est indéniable que les autorités du Bélarus, comme les employeurs et les syndicats, ont œuvré pour donner effet aux principes contenus dans la Constitution de l'OIT, comme la garantie d'un salaire, de conditions de vie satisfaisantes et de conditions propices au travail et à la lutte contre le chômage. Les rencontres qui ont eu lieu avec la mission de contacts directs ont mené à un dialogue constructif. Les employeurs du Bélarus sont favorables à l'organisation, avec l'assistance du BIT, d'un séminaire permettant de recueillir l'expérience d'autres pays en ce qui concerne la négociation collective et le pluralisme syndical. Enfin, il faudrait tenir compte d'indicateurs objectifs permettant de montrer la dynamique positive dans le développement des relations professionnelles au Bélarus, et les décisions devraient être prises dans l'intérêt des travailleurs comme des employeurs.

Un représentant de l'UE, s'exprimant au nom de l'UE et des gouvernements de l'ex-République yougoslave de Macédoine, du Monténégro, de l'Islande, de la Serbie, de l'Albanie, de la Norvège et de l'Ukraine, a déclaré que l'UE attachait une grande importance aux relations qu'elle entretient avec le Bélarus, et demeurait profondément préoccupée par le non-respect des droits de l'homme, de la démocratie et de l'état de droit. Il s'est félicité de ce qu'une mission de contacts directs de l'OIT était parvenue à se rendre à Minsk et à rencontrer les parties prenantes, tant du côté gouvernemental que non gouvernemental. Il demeure néanmoins profondément préoccupé par le fait que la mission ait démontré qu'aucune évolution fondamentale ou progrès significatif n'ait été accompli dans l'application des recommandations de la commission d'enquête de 2004. L'échec du Bélarus à cet égard a conduit à la suspension, en 2007, de l'accès du pays au système de préférences généralisées de l'UE, suspension maintenue depuis. Le développement des relations bilatérales dans le cadre du partenariat oriental dépend des progrès accomplis par le Bélarus dans le respect des principes des droits de l'homme, de la démocratie et de l'état de droit. L'UE est disposée à aider le Bélarus à respecter ses obligations en la matière, et continuera à suivre de près la situation dans le pays. Les autorités du Bélarus doivent éliminer les obstacles à l'enregistrement des syndicats, qui entravent leur constitution et leur fonctionnement, en particulier les exigences imposées par le décret n° 2 de janvier 1999 sur l'adresse légale et le critère relatif à la nécessité d'obtenir l'adhésion d'au moins 10 pour cent des travailleurs. L'orateur a également demandé instamment au gouvernement de fournir les informations demandées par la commission d'experts, notamment en ce qui concerne le refus d'autoriser la tenue de manifestations et les restrictions imposées par la loi sur les activités de masse, et de procéder à la modification du décret présidentiel n° 24 relatif à l'utilisation de l'aide gratuite de l'étranger, essentielle afin de permettre aux organisations de travailleurs et d'employeurs de bénéficier de l'aide internationale. En dernier lieu, l'orateur a demandé instamment au gouvernement d'accroître ses efforts pour appliquer les recommandations de la commission d'enquête de 2004, en coopération avec l'ensemble des partenaires sociaux concernés. Il a également encouragé le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

Un observateur représentant la Confédération syndicale internationale (président du Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus (CSDB)) a déclaré que, depuis que la commission d'enquête a formulé, il y a dix ans, ses recommandations, le Bélarus est devenu l'un des pires endroits au monde s'agissant des droits des travailleurs et des partenaires sociaux, notamment pour ce qui est des licenciements et des repréailles. Le décret présidentiel n° 2 a rendu impossible tout développement des syndicats,

les militants syndicaux étant immédiatement licenciés et les travailleurs faisant l'objet de menaces à moins de réintégrer des syndicats contrôlés par l'Etat. L'Etat dispose de ressources administratives et juridiques considérables qui ne laissent aucune chance à la protection des droits des travailleurs et des syndicats, et les a privés du droit de faire grève ou de participer aux manifestations du 1^{er} mai pendant des années. Il a affirmé que le décret présidentiel a créé un système d'esclavage moderne et, comme a pu le constater la mission de contacts directs, toutes les actions de l'Etat tendent vers ce but. Les recommandations de l'OIT ayant été ignorées, il est essentiel que l'OIT envoie un message clair au gouvernement pour faire en sorte que les droits syndicaux soient rétablis et qu'il soit mis fin à la discrimination et au travail forcé.

Le membre gouvernemental du Canada a rappelé qu'en 2013 le Canada avait exprimé ses vives préoccupations quant à la situation générale des droits de l'homme, ainsi que des droits au travail, au Bélarus. Le gouvernement du Canada reste inquiet devant la persistance d'informations faisant état de nombreuses violations de la convention, notamment de l'ingérence des autorités dans les activités des organisations syndicales et des obstacles qui subsistent à l'enregistrement des syndicats indépendants. Le gouvernement du Bélarus a amélioré sa coopération avec les organes de contrôle de l'OIT en accueillant une mission de contacts directs, qui a fait rapport à la dernière session du Conseil d'administration, en mars 2014, mais qui n'a pas été en mesure, comme ne l'a pas non plus été le rapport de la commission d'experts de cette année, de faire état de progrès significatifs dans les suites données aux recommandations de la commission d'enquête de 2004. En conséquence, le gouvernement du Canada exhorte le gouvernement du Bélarus à prendre les mesures nécessaires pour réagir à ces graves allégations et à faire de réels efforts pour éliminer les violations des droits syndicaux, y compris le droit des travailleurs de participer à des actions de protestation pacifiques pour défendre leurs intérêts professionnels. Le gouvernement est invité à donner suite aux recommandations de la commission d'enquête de 2004 et à coopérer pleinement avec l'OIT, tout en se conformant aux obligations découlant de la convention.

Le membre travailleur de la Fédération de Russie a indiqué qu'il est conseiller auprès de son gouvernement et qu'il participe à ce titre aux efforts déployés pour former une union douanière eurasiennne. Citant comme exemple l'accord conclu entre le gouvernement du Kazakhstan et celui de la Fédération de Russie, il a précisé que les travailleurs prennent aussi part à ces efforts. Les deux centrales syndicales de la Fédération de Russie, représentées à la Conférence internationale du Travail, en dépit de différences notamment sur le plan historique et des effectifs, ont le même point de vue sur ce qui se passe au Bélarus. Outre l'absence de progrès, on constate que les travailleurs ont de moins en moins de possibilités d'avancer en matière de liberté syndicale. Si la conférence tripartite qui s'est tenue récemment sous l'égide de l'OIT et avec la participation de la CSI et de l'OIE a suscité des espoirs, ils sont restés lettre morte. Il a rappelé que le cas a été traité à la Conférence en 2013. Il a évoqué l'espace commun de travailleurs de l'union eurasiennne pour créer un socle commun en matière de législation et de droits des travailleurs. Il a rappelé que cette instance a demandé au gouvernement du Bélarus de mettre fin aux violations des droits des travailleurs. Suite à la mission de contacts directs, certaines mesures ont été adoptées mais cela n'a pas été plus loin. L'assistance du BIT doit être subordonnée aux progrès accomplis par le Bélarus et il a demandé que la Commission des normes de la Conférence prenne ce critère en compte. Il a conclu en mentionnant la récente déclaration du Président du Bélarus selon laquelle ce der-

nier envisage de réintroduire un droit de servage dans l'agriculture.

Le membre gouvernemental de la Chine a noté le renforcement de la coopération entre le Bélarus et le BIT depuis juin 2011 qui a conduit à des progrès dans l'application des recommandations de la commission d'enquête. En particulier, il convient de souligner la baisse des minima requis pour l'exercice des droits syndicaux, la signature d'accords tripartites et de conventions salariales et enfin la réalisation d'une mission de contacts directs. Les Etats Membres ayant ratifié les conventions de l'OIT ont l'obligation de les appliquer, et il convient donc de prendre en considération les mesures prises par le Bélarus en vue d'appliquer la convention. Dans ce cadre, la coopération avec le BIT doit se poursuivre.

La membre travailleuse de la Finlande, s'exprimant au nom des membres travailleurs des pays nordiques, a rappelé l'existence du pluralisme syndical dans les pays nordiques, représentant 9 millions de travailleurs, et du partenariat stratégique entre le Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus (CSDB) et le Réseau des syndicats de la mer Baltique (BASTUN), en vigueur depuis 2006. Ce réseau est composé de représentants des 22 confédérations syndicales démocratiques de la région de la mer Baltique. Le gouvernement n'a mis en œuvre les recommandations formulées par la commission d'enquête en 2004 que de manière partielle, sans aucun progrès significatif. Les travailleurs du Bélarus rencontrent des obstacles dans l'enregistrement des syndicats et sont la cible d'actes d'intimidation et de pressions lorsqu'ils veulent adhérer à ces derniers, craignant de ne pas voir renouvelé leur contrat à durée déterminée en cas d'affiliation. La loi sur les activités de masse fait peser des restrictions sur le droit à la liberté syndicale tandis que les organisateurs de telles activités peuvent être accusés de contrevenir au Code administratif et encourir une peine de détention administrative. L'aide étrangère aux syndicats est soumise à des règles strictes incompatibles avec la convention. L'oratrice a demandé instamment au gouvernement d'assurer l'application effective de toutes les recommandations de la commission d'enquête, étant donné que le droit d'organisation va de pair avec une vraie démocratie.

La membre gouvernementale de la République bolivarienne du Venezuela a indiqué que les mesures prises par le Bélarus constituent des progrès importants par rapport aux discussions précédemment tenues devant la commission. Elle est convaincue que le dialogue qui a débouché sur la pleine reconnaissance des droits syndicaux, a permis de progresser dans l'enregistrement d'organisations syndicales et d'adopter des conventions collectives et accords généraux, en particulier l'accord général pour 2014-15 dont l'objectif est de favoriser la négociation collective et la concertation, se renforcera encore. L'acceptation par le gouvernement de la visite de la mission de contacts directs démontre sa bonne volonté, et le dialogue a été entamé avec les partenaires sociaux à propos des conclusions de la mission. Les conclusions de la commission doivent souligner les progrès accomplis et les engagements pris par le gouvernement pour donner effet à la convention.

Le membre travailleur du Soudan a rappelé les différentes discussions concernant le Bélarus tenues au cours des dernières années devant la commission et a relevé les nombreuses activités menées récemment à bien par les acteurs tripartites de ce pays. Le nombre de syndicats est en hausse, ceux-ci regroupant plus de quatre millions de membres. Le pluralisme syndical est une réalité comme le démontre l'existence de centrales syndicales aux points de vue différents, celles-ci étant en mesure de collaborer par le biais du dialogue. Certains aspects de la législation du travail ont été révisés, particulièrement en matière de sa-

laire minimum. Les initiatives prises par le gouvernement sont encourageantes et méritent d'être appuyées à l'avenir.

Le membre gouvernemental de la Fédération de Russie a noté que des progrès considérables ont été accomplis dans le respect de la convention, grâce à des mesures prises par le gouvernement, et a pris note des opinions exprimées par la Fédération des syndicats du Bélarus (FSB) concernant la mise en œuvre de la majorité des recommandations de la commission d'enquête. La mission de contacts directs de l'OIT, qui a eu lieu en janvier 2014, s'est entretenue avec d'éminentes institutions, telles que le Conseil des ministres, la Présidence et le Bureau du procureur, ce qui reflète clairement l'esprit de coopération du gouvernement dans sa collaboration avec l'OIT. Des échanges approfondis ont par ailleurs eu lieu pour résoudre des questions d'ordre individuel laissées en suspens. Les conditions nécessaires à la promotion de la liberté syndicale et du dialogue social ont été réunies, comme l'a confirmé la discussion qui a eu lieu à la commission. Le conseil tripartite s'associe pleinement à la révision de lois en la matière. L'ensemble des organisations d'employeurs et des syndicats au Bélarus a pris part à l'élaboration de l'accord général 2014-15 entre le gouvernement et les partenaires sociaux. Le ton des débats de la commission est artificiellement exagéré car de nombreuses accusations proférées à l'encontre du gouvernement sont non fondées ou ne sont plus d'actualité. Des propositions constructives sont actuellement en cours d'étude, en conséquence directe de la réalisation de la mission de contacts directs de l'OIT et de l'approche constructive du gouvernement. Il est suggéré de poursuivre la coopération technique avec le BIT pour résoudre les problèmes en suspens dans l'application de la convention.

Une observatrice représentant la Fédération syndicale mondiale (FSM) a souligné les résultats obtenus par les travailleurs du pays grâce à l'intervention ferme et décisive de la FSB. Il convient de souligner aussi que, s'il est vrai que les grandes puissances européennes sont le théâtre de manifestations unitaires contre les ajustements imposés par l'UE, le Bélarus continue d'enregistrer une croissance économique soutenue, garantit l'accès de tous à la santé publique et à la sécurité sociale, et le taux de chômage y est d'à peine 1 pour cent. Cet exemple démontre la suprématie d'une économie planifiée où l'Etat joue son rôle et impose des règles et des limites aux monopoles. C'est pour cette raison que l'UE et les Etats-Unis veulent condamner le Bélarus, l'examen du présent cas ne constituant qu'un prétexte. Il est inadmissible que ne soient pas reconnus au sein de l'OIT les efforts déployés et les changements positifs obtenus et que l'on condamne un pays qui devrait servir d'exemple. Pendant ce temps, on ne parle pas des événements en Ukraine, où un attentat antisindical a fait 200 blessés graves. L'oratrice a réaffirmé sa totale confiance en ce que le Bélarus refusera toute agression similaire à celle s'étant produite en Ukraine, ce d'autant plus que le pays a signé l'accord de création de l'Union économique eurasiennne avec la Fédération de Russie et le Kazakhstan, ce qui renforcera l'intégration de ces pays.

La membre gouvernementale des Etats-Unis a rappelé le message que les organes de contrôle de l'OIT n'ont cessé d'envoyer au gouvernement au cours de la dernière décennie, lui demandant de redoubler d'efforts pour garantir l'application de la convention en droit et en pratique et d'appliquer totalement et immédiatement les recommandations de la commission d'enquête de 2004. Après s'être réjouie que le gouvernement ait accepté la visite d'une mission de contacts directs de l'OIT en janvier 2014, elle a été déçue par ses conclusions. Bien qu'il s'avère que la situation des syndicats ait évolué et que certaines recommandations de la commission d'enquête aient été mises en pratique, bon nombre des problèmes soulevés restent sans

solution. De nouveaux problèmes se sont posés, et la mission de contacts directs a conclu à l'absence de changement fondamental ou de progrès significatif. Les travailleurs du Bélarus éprouvent toujours de grandes difficultés lorsqu'ils essaient de s'organiser en dehors de la structure syndicale existante et sont dépourvus de toute protection réelle contre la discrimination et l'ingérence antisyndicales, ce qui rend impossible un authentique pluralisme syndical. L'oratrice a réitéré l'appel qu'elle a lancé lors de la réunion du Conseil d'administration du BIT de mars 2014, demandant au gouvernement d'entamer avec l'OIT une coopération constructive et soutenue, axée plus particulièrement sur la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête. Elle a prié instamment le gouvernement de tenir son engagement en faveur du pluralisme syndical et du dialogue social dans le pays ainsi que d'appliquer les suggestions de la mission de contacts directs.

La membre gouvernementale de Cuba a considéré positivement l'acceptation par le gouvernement de la visite de la mission de contacts directs et l'assistance du BIT visant à l'application des recommandations de la commission d'enquête. Il faut reconnaître les progrès accomplis dans le renforcement du dialogue social, l'amélioration des indicateurs liés à l'enregistrement d'organisations syndicales, le développement des relations de travail et la coopération tripartite, en particulier la participation des partenaires sociaux à l'élaboration de l'accord général pour 2014-15 signé fin 2013. Les efforts réalisés doivent s'accompagner d'une plus grande assistance technique du BIT et de l'appui des pays qui le souhaitent et en ont la capacité, tout cela dans un esprit de coopération et de dialogue respectueux visant à promouvoir une véritable coopération internationale. Par ailleurs, si l'on veut que les mécanismes de contrôle contribuent à renforcer la culture du respect des conventions, il faut s'attacher en particulier à prendre des mesures pour éviter que des considérations n'étant pas directement liées aux problèmes identifiés n'entravent la coopération et l'échange qui doivent primer au sein de la commission.

Le membre travailleur de la République bolivarienne du Venezuela a exprimé sa préoccupation et son intérêt pour la situation des travailleurs et des travailleuses du Bélarus. Les deux pays entretiennent des échanges productifs grâce à l'installation d'usines du Bélarus sur le territoire vénézuélien et la formation de travailleurs vénézuéliens au Bélarus dans le domaine de la gestion des technologies. Dans ces circonstances, il soutient la position des travailleurs de la FSB et d'autres membres de la commission concernant les changements positifs obtenus par le gouvernement eu égard à l'application de la convention. La participation des partenaires sociaux au dialogue mené à l'échelon national et avec l'OIT est satisfaisante, et on peut s'attendre à ce que la situation continue de s'améliorer.

La membre travailleuse de la Pologne a rappelé les recommandations formulées il y a dix ans par la commission d'enquête et les espoirs suscités par l'acceptation par le gouvernement de la mission de contacts directs, organisée en janvier 2014. Elle a exprimé sa déception d'apprendre par le rapport de la mission de contacts directs que le gouvernement n'avait pas l'intention de modifier les lois et les décrets revêtant une importance capitale et que l'enregistrement de nouvelles organisations de travailleurs se heurtait toujours à des obstacles. Les déclarations du gouvernement, selon lesquelles les recommandations de la commission d'enquête ne sont plus d'actualité et devraient être revues à la lumière des réalités du pays, démontrent son absence de volonté d'appliquer quelque recommandation que ce soit. Depuis la mission de contacts directs, la situation s'est détériorée dans le pays. Le gouvernement doit s'acquitter de ses obligations s'il souhaite être pris au sérieux et traité avec respect. En l'état

actuel des choses, les demandes incessantes formulées par le gouvernement pour obtenir l'assistance technique du BIT, en l'absence d'engagement simultané à obtenir des résultats, sont déplacées et injustifiées. Le gouvernement devrait par conséquent cesser de bénéficier de l'assistance technique du BIT, à moins qu'il ne garantisse l'application totale et immédiate de l'ensemble des recommandations formulées par la commission d'enquête. Dans le cas contraire, l'application d'autres dispositions de la Constitution de l'OIT pourrait être envisagée par la commission. L'oratrice a également formulé des commentaires sur une observation du membre employeur du Bélarus, soulignant l'égalité de traitement entre les syndicats du pays. Dans les faits, si les employeurs négocient avec l'ensemble des syndicats, les conventions collectives sont au final uniquement signées par le syndicat le plus représentatif, n'étant le plus souvent appliquées qu'à ses seuls membres. Cela constitue un exemple frappant de discrimination antisyndicale, bien loin de l'égalité de traitement supposée entre syndicats.

Le représentant gouvernemental a émis le souhait que les discussions concernant ce cas soient prises en compte avec attention par la commission et que les membres de cette dernière fassent preuve d'une plus grande objectivité sur la situation de son pays. A cet égard, l'affirmation selon laquelle le respect des droits syndicaux ne cesse de se dégrader est dénuée de tout fondement, la mission de contacts directs ayant d'ailleurs signalé que la situation à ce sujet est en train d'évoluer. De plus, s'il existe des divergences entre les parties intéressées sur le nombre de recommandations de la commission d'enquête déjà mises en œuvre, il n'a été contesté par personne que certaines ont été effectivement appliquées. Dans tout système de relations professionnelles, il est naturel que des difficultés surgissent dans certaines entreprises et, à ce sujet, le Bélarus ne fait pas exception. Toutefois, le gouvernement n'est en aucune manière à l'origine de ces conflits et, en particulier, les allégations d'ingérence sont infondées. De même, si des licenciements se produisent comme dans tous les pays, les cas de licenciements antisyndicaux sont en revanche isolés et ouvrent droit à des recours devant les tribunaux ainsi que devant le ministère du Travail. A cet égard, il serait également judicieux que les partenaires sociaux examinent les cas litigieux devant le conseil tripartite. Par ailleurs, il convient de relever que les conclusions de la mission de contacts directs menée du 27 au 31 janvier 2014 par des spécialistes réputés des relations professionnelles ont été appuyées par l'ensemble des partenaires sociaux. De fait, le gouvernement et les partenaires sociaux se sont mis au travail pour les mettre en œuvre, en particulier par le biais de séminaires susceptibles de faciliter l'application des recommandations de la commission d'enquête. Ainsi, en lien avec les recommandations n^{os} 5 et 7 de la commission d'enquête, les séminaires relatifs à la résolution tripartite des conflits contribueront à un fonctionnement plus efficace du conseil tripartite, les séminaires pour juges et membres du ministère public contribueront à l'application des recommandations n^{os} 4 et 8, tandis que les activités relatives à la négociation collective au sein des entreprises permettront de mieux réguler les relations entre les partenaires sociaux et contribueront à la mise en œuvre des recommandations n^{os} 6 et 11. Cependant, la mise en œuvre des conclusions de la mission de contacts directs ne sera pleinement effective que si y participent tous les partenaires sociaux. A cet égard, le CSDB a fait preuve d'inconséquence en étant le seul à s'opposer à la tenue d'un séminaire tripartite international sur le respect des normes internationales du travail. Le gouvernement souhaite que la commission soutienne la collaboration menée avec l'ensemble des partenaires sociaux et le BIT et réaffirme son attachement aux

principes fondamentaux de l'OIT pour l'application desquels il prendra toutes les mesures nécessaires.

Les membres travailleurs ont exprimé leur grande préoccupation vis-à-vis de ce cas et partagent les inquiétudes exprimées par le CSDB concernant les points suivants: des 12 recommandations émises par la commission d'enquête il y a dix ans, seules trois, dont une de caractère mineur, ont été mises en œuvre; le harcèlement auquel sont soumis les syndicats indépendants n'a jamais cessé et a pris des formes plus sophistiquées; la politique de l'Etat continue d'empêcher tout pluralisme syndical, et les syndicats indépendants sont marginalisés. De nouvelles organisations ne sont plus enregistrées, la généralisation du recours aux contrats à durée déterminée, qui permet de priver les membres effectifs ou potentiels des syndicats indépendants de leur emploi, fait obstacle à l'affiliation syndicale, et la fédération syndicale officielle est instrumentalisée pour empêcher la participation des syndicats indépendants au dialogue social et à la négociation collective. De son côté, le gouvernement prétend que les recommandations de la commission d'enquête ne sont plus pertinentes, opinion sur laquelle il serait opportun de demander l'avis de cette dernière mais qui reflète avant tout le manque de volonté du gouvernement de les appliquer. Face à une telle attitude, les membres travailleurs insistent auprès de l'OIT pour qu'elle maintienne intégralement ces recommandations et demandent au gouvernement de procéder enfin à leur mise en œuvre par le biais des actions suivantes: adaptation de la législation et réglementation en vigueur concernant en particulier le décret sur l'enregistrement des syndicats, le décret sur l'aide gratuite de l'étranger, la loi sur les activités de masse et les articles du Code du travail affectant le droit des syndicats d'organiser librement leurs activités; attribution de réelles responsabilités au conseil tripartite, qui devrait également être compétent pour traiter des cas de discrimination anti-syndicale et d'enregistrement des syndicats; intensification du dialogue social national et de la négociation collective, en y incluant pleinement les syndicats indépendants. Dans ces circonstances, il est nécessaire que le gouvernement fasse parvenir à la commission d'experts un rapport détaillé et circonstancié sur l'évolution de la situation pour sa prochaine réunion de 2014. Finalement, le niveau de préoccupation antérieurement exprimé requiert que les conclusions sur le présent cas soient de nouveau inscrites cette année dans un paragraphe spécial du rapport de cette commission.

Les membres employeurs ont remercié le gouvernement pour ses observations, ont noté la diversité des opinions exprimées et ont réaffirmé la gravité du cas concernant l'application de la convention au Bélarus. En 2013, les membres employeurs étaient optimistes concernant les évolutions réalisées depuis 2007 et la volonté exprimée par le gouvernement d'avancer sur les recommandations de la commission d'enquête de 2004. Ils espèrent qu'ils pourront conserver leur optimisme après l'acceptation par le gouvernement de la mission de contacts directs, organisée en janvier 2014. Les progrès accomplis en lien avec les recommandations de la commission d'enquête ont été relevés, bien qu'ils soient très lents, et ce en dépit des conclusions adoptées par la commission l'année dernière, appelant à réaliser des progrès en droit et en pratique. Le gouvernement a été appelé à saisir les opportunités découlant de la mission de contacts directs et à accélérer ses efforts pour que les dispositions de la convention soient pleinement respectées. Il a été rappelé que le dialogue social joue un rôle essentiel et que ce rôle devrait rester central dans le cadre du conseil tripartite, sur la base de la législation modifiée. Le plein respect de la convention devrait s'accompagner de relations tripartites renforcées et d'une pleine participation des partenaires sociaux et de l'assistance technique du BIT. Les membres employeurs

attendent avec intérêt d'apprendre du gouvernement quels efforts ont été réalisés pour résoudre les problèmes soulevés par la commission d'enquête. Ils ont indiqué qu'ils ne s'opposeraient pas au paragraphe spécial proposé par les membres travailleurs.

Conclusions

La commission a pris note des informations écrites et verbales communiquées par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note des commentaires de la commission d'experts et du rapport, transmis au Conseil d'administration en mars 2014, de la mission de contacts directs qui s'est rendue dans le pays en janvier 2014 en vue d'obtenir un panorama complet de la situation des droits syndicaux dans le pays et d'aider le gouvernement à mettre en œuvre, rapidement et efficacement, toutes les recommandations en suspens qui ont été formulées par la commission d'enquête.

La commission a noté que, à la lumière des conclusions et des propositions concrètes formulées par la mission de contacts directs, le gouvernement a accepté l'assistance technique du BIT pour réaliser une série d'activités destinées à améliorer le dialogue social et la coopération entre les mandants tripartites à tous les niveaux, ainsi qu'à renforcer la connaissance et la prise de conscience des droits afférents à la liberté syndicale. La commission a pris note de la déclaration du gouvernement suivant laquelle ces activités contribueront à la mise en œuvre effective des recommandations de la commission d'enquête. Le gouvernement considère en particulier qu'un séminaire destiné au conseil tripartite pour l'amélioration de la législation sociale et du travail améliorerait son efficacité et contribuerait ainsi à répondre aux recommandations n° 5 et 7, qu'une formation pour les juges, les procureurs et les juristes contribuerait à la mise en œuvre des recommandations n° 4 et 8, et qu'une activité sur le thème de la négociation collective permettrait d'élaborer une série de principes directeurs pour la négociation collective, faisant en sorte que le pluralisme syndical soit respecté dans la pratique, répondant ainsi aux recommandations n° 6 et 12.

Notant l'importance que le gouvernement dit attacher au dialogue social et à la coopération avec l'OIT, la commission a formulé l'espoir que ces activités seront suivies de résultats concrets. Elle espère en particulier que le conseil tripartite se transformera en un forum dans lequel pourront être trouvées des solutions à l'échelon national, notamment en ce qui concerne les cas de discrimination antisyndicale et les questions se rapportant à l'enregistrement des syndicats. Elle compte que des modifications seront apportées au décret présidentiel n° 2 traitant de l'enregistrement des syndicats, au décret n° 24 concernant l'utilisation des libéralités reçues de l'étranger, à la loi sur les activités de masse et au Code du travail, conformément aux dispositions de la convention. La commission a invité le gouvernement à poursuivre ses contacts avec le BIT, à intensifier sa coopération avec tous les partenaires sociaux du pays et à redoubler d'efforts en vue d'une mise en œuvre rapide et effective des recommandations en suspens de la commission d'enquête.

La commission a invité le gouvernement à communiquer à la commission d'experts, en vue de sa réunion de cette année, des informations détaillées sur les résultats des activités précitées et toutes autres mesures prises afin de mettre en œuvre les recommandations en suspens des organes de contrôle de l'OIT, et elle veut croire qu'elle sera en mesure de noter, à sa prochaine session, des progrès significatifs dans toutes les matières en suspens.

La commission a décidé d'inclure ses conclusions dans un paragraphe spécial du rapport.

CAMBODGE (ratification: 1999)

Un représentant gouvernemental a déclaré que la Constitution du Cambodge et sa législation du travail garantissent l'une comme l'autre la liberté syndicale. En outre, le gouvernement rédige actuellement un projet de loi sur les syndicats. Le ministère de l'Intérieur, qui a publié des directives pour l'enregistrement des associations et des organisations non gouvernementales (ONG), a enregistré, à ce jour, 4 003 organisations de ce type. Le ministère du Travail et de la Formation professionnelle a enregistré, à ce jour, 12 confédérations syndicales, 80 fédérations syndicales, 3 026 syndicats au niveau de l'entreprise et sept associations d'employeurs. Des associations et des ONG ont participé à la rédaction de projets de lois et de règlements. Le gouvernement à l'évidence respecte le droit à la liberté syndicale. Concernant les accusations de la communauté internationale selon lesquelles le Cambodge ne respecte pas la convention n° 87, l'orateur a fait le point sur trois affaires importantes. En premier lieu, Chhouk Bandith a été condamné par la cour d'appel à 18 mois d'emprisonnement et à verser 38 millions de riel (KHR) aux victimes à titre de réparation. La police est à sa recherche. Deuxièmement, les deux suspects accusés du meurtre du dirigeant syndical Chea Vichea ont été relâchés et l'affaire a été rouverte. Troisièmement, dans le cas n° 2655 du Comité de la liberté syndicale, le vice-président du Syndicat cambodgien des travailleurs du bâtiment et du bois (BWTUC) et trois de ses dirigeants ont rencontré, à deux reprises en 2014, des représentants du ministère du Travail et de la Formation professionnelle. La direction du BWTUC changeant fréquemment, le vice-président a demandé davantage de temps pour examiner les allégations. La commission sera tenue informée de l'évolution des dossiers. La loi sur les syndicats est actuellement examinée, avec l'assistance du BIT, et le ministère du Travail et de la Formation professionnelle s'engage à l'adopter avant la fin de l'année 2014 ou tout début 2015. L'Assemblée nationale prépare actuellement trois autres lois sur la mise en place du système judiciaire, l'organisation et le fonctionnement du conseil des juges, et le statut des juges et des procureurs. Enfin, le ministère du Travail et de la Formation professionnelle prévoit de modifier la législation du travail, notamment ses dispositions concernant les contrats à durée déterminée.

Les membres employeurs ont rappelé que la commission a examiné ce cas l'an dernier et qu'elle avait pris note dans ses conclusions des problèmes graves rencontrés en termes d'impunité et d'irrégularités de la procédure judiciaire. Ils avaient également demandé que des mesures soient prises afin de remédier au manque d'indépendance du système judiciaire et à son fonctionnement inefficace, que des informations soient fournies sur le projet de loi concernant le statut des juges et des procureurs et que le gouvernement redouble d'efforts afin d'assurer l'adoption rapide du projet de loi sur les syndicats d'ici à la fin 2013. La commission d'experts a noté avec regret qu'elle n'avait reçu aucune information de la part du gouvernement. Notant que des élections ont eu lieu en juillet 2013, les membres employeurs se sentent encouragés par l'information reçue du gouvernement selon laquelle trois projets de loi sont sur le point d'être adoptés par l'Assemblée nationale. Il s'agit de la loi sur l'organisation des tribunaux (qui instaure les tribunaux du travail), la loi sur le conseil suprême des magistrats, et la loi sur le statut des juges et des procureurs. En outre, un conseil interministériel comprenant des employeurs et des travailleurs a été établi afin de faciliter l'envoi de rapports au BIT. Le BIT est encouragé à fournir une assistance technique sur la mise en place et le fonctionnement du conseil interministériel, et le gouvernement est encouragé à continuer à avoir recours à cette aide. Les membres employeurs comprennent aussi que le gouvernement travaille avec les

partenaires sociaux sur le projet de loi sur les syndicats qui doit être examiné par l'OIT. Ils ont encouragé le gouvernement à poursuivre ses progrès dans ce sens et à consulter les partenaires sociaux pendant l'élaboration du projet de législation. Il est nécessaire de garantir que la législation concernant les syndicats prévoit un équilibre entre les responsabilités des employeurs et celles des syndicats eu égard aux pratiques de travail déloyales, et qu'elle interdise clairement la violence. Certains problèmes nationaux devraient également être pris en considération: un environnement économique difficile; la multiplicité des syndicats dans une entreprise; et les violences dans les manifestations syndicales. En outre, la présente commission devrait prendre note des progrès accomplis par le gouvernement en faveur de la promotion de la liberté syndicale depuis la ratification de la convention n° 87. Ils ont encouragé le gouvernement à indiquer sans autre délai les progrès réalisés à ce jour et les mesures mises en œuvre, et à continuer de solliciter l'assistance technique du BIT s'il la juge utile.

Les membres travailleurs se sont dits déçus par le fait que le cas examiné aujourd'hui a déjà fait l'objet de discussions à quatre reprises en cinq ans, et que la situation s'est régulièrement détériorée d'année en année. Il y a toutefois de l'espoir: des syndicats internationaux et certaines des plus grandes marques internationales ont mis conjointement au point une feuille de route pour demander instamment au gouvernement de prendre des mesures concernant différentes questions. Des relations professionnelles durables ne seront possibles au Cambodge que si elles se fondent sur le respect du droit à la liberté syndicale et la négociation collective. Les 2 et 3 janvier 2014, le gouvernement a fait usage d'une extrême violence pour réprimer des manifestations spontanées organisées par des travailleurs du secteur du textile, après l'annonce du gouvernement d'un nouveau taux de salaire minimum bien en deçà du taux de celui qui avait été proposé à l'issue de ses propres recherches comme étant à même de remplir les besoins de base. Des soldats lourdement armés et la police se sont mobilisés et sont responsables de la mort de six personnes – à ce jour – et d'environ 40 hospitalisations pour blessures par balle. Plutôt que de tenir compte des appels du Rapporteur spécial des Nations Unies pour les droits de l'homme au Cambodge à mettre en place un comité indépendant chargé d'enquêter sur la violence, le gouvernement a mis en place un comité trié sur le volet, et a félicité publiquement ses forces de sécurité de leurs efforts. Le gouvernement n'a donné aucune indemnisation aux victimes ni à leurs familles. Vingt-trois travailleurs ont été arrêtés pour avoir participé aux manifestations. Ils ont été jugés de manière inéquitable et ont été condamnés à quatre et cinq ans de prison. Néanmoins, du fait des fortes pressions internationales, leurs peines ont été suspendues. Les membres travailleurs sont profondément préoccupés par le fait que ces peines, même si elles sont suspendues, pourraient servir à menacer, à limiter, voire interdire, l'exercice de la liberté syndicale.

Après les manifestations des 2 et 3 janvier, le gouvernement a fait usage de la force à maintes reprises pour disperser les rassemblements portant sur des questions de travail et jeter les responsables syndicaux en prison pour leur participation à ces manifestations. Sans aucun fondement juridique, le gouvernement a gelé l'enregistrement de nouveaux syndicats indépendants pendant la crise, et a ensuite imposé des critères ponctuels qui font obstacle à l'enregistrement de nouveaux syndicats. Le gouvernement n'a pas respecté l'échéance fixée par la présente commission pour l'adoption d'une nouvelle loi sur les syndicats en conformité avec la convention n° 87. Le projet de loi actuel montre un recul par rapport au Code du travail actuel. S'il n'est pas modifié significativement, et s'il n'intègre pas les contributions du

BIT et des syndicats, il serait préférable d'y renoncer complètement, dans la mesure où il ne fera qu'étouffer davantage le droit syndical des travailleurs du Cambodge. Le gouvernement n'a pas donné suite à un certain nombre de questions soulevées dans le rapport de la commission d'experts – il n'a pas conduit d'enquête indépendante concernant le meurtre des dirigeants syndicaux Chea Vichea, Ros Sovannareh et Hy Vuthy; et aucune mesure sérieuse n'a été prise pour arrêter Chhouk Bandith, reconnu coupable d'avoir abattu par balle plusieurs travailleurs du secteur du textile en 2012. Le système judiciaire demeure profondément corrompu. En mai 2014, l'Assemblée nationale, composée entièrement de membres du Parti du peuple cambodgien (PPC), a adopté rapidement trois lois qui devraient mettre ostensiblement la législation nationale en conformité avec les normes internationales d'administration de la justice. Néanmoins, les lois ont été rédigées secrètement et les groupes de défense des droits avaient mis en garde contre le fait que, si elles étaient approuvées par le Sénat, ces lois renforceraient le contrôle du gouvernement sur les juges et les procureurs et menaceraient gravement l'état de droit. Enfin, la cause du conflit actuel au Cambodge est la fixation du salaire minimum, soit le thème de l'étude d'ensemble de 2014 de la commission d'experts. Une étude demandée par le gouvernement cambodgien en août 2013 a établi que le salaire minimum approprié devrait se situer entre 157 et 177 dollars E.-U. par mois. Néanmoins, le gouvernement a établi le salaire minimum à 95 dollars E.-U., et ensuite à 100 dollars E.-U. par mois. Des syndicats internationaux et les marques de vêtements ont appelé ensemble le gouvernement à assurer immédiatement aux travailleurs le salaire de subsistance, un droit inscrit dans la Constitution cambodgienne et approprié pour un secteur qui génère 5,5 milliards de dollars E.-U. par an.

La membre employeuse du Cambodge a estimé que certains membres travailleurs avaient délibérément dépassé le cadre de ce cas et a demandé à ce que ces interventions ne soient pas consignées. En ce qui concerne l'indépendance du pouvoir judiciaire, des progrès ont été réalisés avec l'adoption des trois lois susmentionnées qui répondent aux demandes de la commission. L'oratrice a donc demandé à ce que cette question ne soit plus examinée par cette commission en reconnaissant que le renforcement des capacités du pouvoir judiciaire prendra du temps. Le gouvernement devrait être encouragé à renforcer davantage le système judiciaire, y compris les systèmes d'arbitrage commercial et d'arbitrage du travail. En ce qui concerne la liberté syndicale, l'oratrice a dénoncé l'inexactitude des informations communiquées par la Confédération syndicale internationale (CSI) et réaffirmé qu'il y a eu une augmentation du nombre de syndicats de 60 pour cent l'année dernière, ce qui porte le nombre total de syndicats à 3 026 en 2013, dont 3 000 dans le secteur du textile (dans 800 usines); une augmentation de 80 pour cent du nombre de fédérations (80) et une augmentation du nombre de grèves de 255 pour cent en 2012 et de 21 pour cent en 2013. Ces chiffres montrent que les syndicats fonctionnent sans crainte et qu'ils ont beaucoup de droits et de libertés en droit et en pratique. La réalité sur le terrain se caractérise par une prolifération de syndicats minoritaires non représentatifs et violents qui font obstacle à des relations professionnelles harmonieuses qui sont elles-mêmes nécessaires à une croissance harmonieuse. La législation nationale n'a pas établi de nombre minimum de membres pour constituer un syndicat. L'oratrice a posé la question de savoir comment les employeurs sont censés négocier collectivement avec 17 syndicats essentiellement non représentatifs au sein d'une même usine. Selon la membre employeuse, plutôt que de formuler des accusations qui ne reflètent pas la réalité, la commission ferait mieux de reconnaître et de

discuter des défis pratiques tels qu'ils se posent réellement. Les libertés autorisées par la législation nationale sont mal utilisées. La violence qui a éclaté en janvier 2014 a débuté au sein du mouvement syndical. Les syndicalistes ont détruit des hôpitaux, lesquels sont actuellement en cours de reconstruction; ils ont dégradé des lieux de travail et ont rendu invalides des fonctionnaires. La violence, qui nuit à la primauté du droit et à la durabilité des entreprises, devrait être condamnée par toutes les parties concernées. De plus, la prescription concernant l'enregistrement approprié des syndicats plutôt que l'enregistrement automatique et la reconnaissance de la violence de la part des syndicats ne devraient pas être considérées comme des atteintes à la liberté syndicale. Il est essentiel que le projet de loi sur les syndicats tienne compte des besoins du Cambodge, tels que le besoin d'attirer des investissements et de créer des emplois. La loi est actuellement dans sa phase d'élaboration. Elle est examinée et négociée par les partenaires sociaux, et il est inopportun d'examiner des dispositions spécifiques d'un projet de loi en adressant une demande au gouvernement. L'oratrice a demandé le retrait du Cambodge de la liste des cas et préconisé l'adoption de conclusions axées sur les questions considérées et entrant dans le cadre délimité par l'observation de la commission d'experts.

La membre gouvernementale de la Grèce, s'exprimant au nom de l'Union européenne (EU) et de ses Etats membres, ainsi qu'au nom de l'ex-République yougoslave de Macédoine, du Monténégro, de l'Islande, de la Serbie, de l'Albanie, de la Norvège, de l'Ukraine et de la République de Moldova, a exprimé son engagement en faveur de la promotion de la ratification et l'application universelles des huit conventions fondamentales de l'OIT. Ces conventions constituent d'importants instruments internationaux permettant de garantir la démocratie, l'état de droit et le respect de droits de l'homme. Leur application sous-tend le développement du potentiel humain et de la croissance économique de chaque pays. En janvier 2014, l'UE a exprimé son inquiétude concernant les violentes manifestations se déroulant au Cambodge et le recours excessif à la force pour les étouffer. L'oratrice a exhorté toutes les parties concernées à œuvrer par tous les moyens à l'élaboration d'une solution pacifique. Elle s'est félicitée de la libération, intervenue le 30 mai 2014, des syndicalistes et des travailleurs du secteur de la confection poursuivis pour des motifs ayant trait aux manifestations, espérant qu'il s'agissait d'une évolution positive de la situation de la liberté d'assemblée à Phnom Penh, qui s'était détériorée peu de temps auparavant. Le gouvernement devrait accélérer la restauration des droits fondamentaux des travailleurs et publier les résultats de l'enquête sur les assassinats ayant eu lieu en janvier. Les parties prenantes doivent développer un dialogue constructif sur l'amélioration des relations professionnelles. Concernant les points relevés dans le rapport de la commission d'experts, l'oratrice a exhorté le gouvernement à transmettre les informations demandées sur les résultats des enquêtes concernant les meurtres des dirigeants syndicaux. Le gouvernement devrait également veiller au respect total des droits syndicaux des travailleurs et garantir qu'ils sont en mesure d'exercer leurs activités dans un climat exempt d'intimidation et de danger. Il devrait démontrer en quoi son projet de réforme législative va promouvoir l'indépendance et l'effectivité du système judiciaire. Il devrait accroître ses efforts pour adopter rapidement la loi sur les syndicats en consultant de manière approfondie les partenaires sociaux. Enfin, l'oratrice a appelé le gouvernement à recourir à l'assistance technique du BIT et à s'acquitter de ses obligations en matière de rapports.

La membre travailleuse de la République de Corée a indiqué que les droits de la personne sont facilement violés en

l'absence de liberté syndicale, comme le montre la répression sanglante de la manifestation pacifique des travailleurs en janvier 2014. Le 2 janvier, devant le siège d'une entreprise coréenne au Cambodge, des forces spéciales ont été déployées pour réprimer la manifestation des travailleurs, dix desquels ont été arrêtés par les militaires. Trente-huit manifestants ont été gravement blessés, et d'autres ont été tués. En réaction à cette violence, la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) et d'autres organisations professionnelles et civiles asiatiques ont envoyé une mission d'enquête au Cambodge. Il ressort des entretiens avec les travailleurs qui avaient manifesté ou été témoins des arrestations que, alors que les travailleurs manifestaient pacifiquement, des soldats armés de fusils, de lance-pierres, de couteaux et de tuyaux en fer ont réprimé la manifestation. Les soldats ont même arrêté dix manifestants. Recourir à l'armée et à la police contre les citoyens de son propre pays n'est en aucun cas acceptable. La mobilisation des forces armées pour réprimer les manifestations sur les salaires était disproportionnée et a été fermement condamnée par les Nations Unies. Le gouvernement devrait ouvrir une enquête approfondie et indépendante sur la répression sanglante des manifestants, afin de contraindre les responsables à rendre des comptes. Il devrait aussi indemniser les victimes et leur famille. Si les autorités n'ont pas arrêté les responsables des assassinats de travailleurs, le gouvernement n'a pas perdu de temps pour arrêter 23 travailleurs et pour les placer en détention sans possibilité de caution. Bien qu'ils aient été relâchés le 30 mai 2014, ces travailleurs ont été condamnés à des peines comme l'interdiction d'assumer des fonctions de responsables syndicaux. Aucune enquête n'a été ouverte pour déterminer si les dix travailleurs arrêtés avaient commis des actes de violence ou des dommages matériels; des témoins ont même indiqué que l'un d'entre eux, Vorn Pao, a tenté de calmer la situation en appelant à la non-violence. La détention sans possibilité de caution, les condamnations qui ont suivi et la suspension de peines sont de graves violations des droits civils et sont politiquement motivées. Elles devraient donc être annulées. Au Cambodge, l'impunité règne en ce qui concerne la violence contre des responsables syndicaux, et cela permet à ces crimes de se répéter. Il doit y avoir une justice, et il est urgent d'avoir un système judiciaire indépendant.

La membre travailleuse des Etats-Unis a rappelé que, en dépit du fait que le gouvernement se penche depuis longtemps sur l'adoption d'une nouvelle loi sur les syndicats qui soit conforme à la convention, la situation dans le pays se dégrade dangereusement. Certes, à la suite de la diffusion en 2011 du premier projet de loi, le mouvement syndical est parvenu à retirer du projet certaines restrictions à la liberté syndicale; mais on note depuis le début 2014 un ralentissement dans la promulgation de la loi sur les syndicats. Le gouvernement a présenté depuis peu un nouveau projet dont la qualité est bien inférieure à celle du projet qui avait été préparé tout au long de l'année 2011 en consultation avec les syndicats. Le nouveau projet a fait l'objet de critiques du BIT qui lui reproche, entre autres, les faits suivants: il augmente le nombre minimum de travailleurs requis pour enregistrer un syndicat, qui passe ainsi de 8 à 20 pour cent de la main-d'œuvre; les tribunaux bénéficient d'un pouvoir accru en termes de suspension ou de révocation des enregistrements des syndicats pour des infractions très diverses; le projet reste vague en ce qui concerne les sanctions imposées aux syndicalistes; les qualifications requises pour devenir responsable syndical sont excessives, notamment en ce qui concerne l'âge et le niveau d'éducation, et l'absence d'antécédent judiciaire; la nécessité requise de spécifier le montant des cotisations syndicales; le projet régit les détails du déroulement d'un vote de grève; il restreint le mandat des dirigeants syndicaux élus, etc. En outre, le

nouveau projet n'autorise la négociation collective et les droits de représentation qu'au seul syndicat le plus représentatif ou à la fédération la plus importante, limitant ainsi les droits des syndicats minoritaires, ce qui va à l'encontre de la convention n° 98. Le gouvernement n'est pas parvenu à trouver une solution malgré les préoccupations dont le BIT lui a fait part au sujet des problèmes susmentionnés. Etant d'avis qu'une nouvelle loi sur les syndicats qui soit conforme aux principes de l'OIT s'impose pour assurer un régime de relations professionnelles durable, l'oratrice a instamment prié le gouvernement de tenir compte des points de vue que les syndicats ont exprimés en détail au sujet du projet de loi et de collaborer de façon constructive avec le BIT.

Le membre gouvernemental du Canada s'est déclaré extrêmement préoccupé par les informations faisant état de violences, de meurtres, d'actes de torture et d'intimidation, qui figurent dans l'observation de la commission d'experts de 2013, ainsi que par les informations faisant état en 2014 d'un usage excessif de la force face aux manifestations de travailleurs au Cambodge, notamment les décès de grévistes travaillant dans le secteur du textile. Les syndicalistes doivent pouvoir exercer leurs activités sans faire l'objet d'intimidations ou courir un risque pour leur intégrité physique ou celle des membres de leur famille, et les travailleurs ont le droit de participer à des manifestations pacifiques pour défendre leurs intérêts professionnels. Le membre gouvernemental a instamment demandé que les manifestations pacifiques puissent se dérouler en toute sécurité et sans crainte d'actes d'intimidation, d'arrestations ou d'un recours excessif à la force de la part des autorités cambodgiennes. Prenant note de l'observation de la commission d'experts selon laquelle une situation d'impunité prévaut, il a également demandé que des enquêtes soient ouvertes à propos des meurtres, des décès et autres formes de violence exercée à l'encontre des dirigeants syndicalistes, que soient présentées devant des juridictions impartiales toutes les informations pertinentes et que les coupables soient punis. L'orateur a demandé au gouvernement cambodgien de déployer sans attendre les efforts nécessaires, en pleine consultation avec les partenaires sociaux et avec l'assistance du BIT, pour assurer l'adoption rapide de la loi sur les syndicats. Enfin, en l'absence de réponse et d'informations de la part du gouvernement, ce dernier est invité à coopérer pleinement avec les mécanismes de contrôle de l'OIT et avec les partenaires sociaux.

Un observateur représentant la Confédération syndicale internationale (CSI) a souligné que les nombreuses organisations syndicales qui existent au Cambodge ne sont pas traitées sur un pied d'égalité. En ce qui concerne l'enregistrement par le ministère et la reconnaissance par les employeurs, la priorité est donnée aux organisations qui sont contrôlées par le gouvernement, les partis politiques ou les employeurs, alors que les syndicats indépendants n'ont pas pu être enregistrés pendant des mois et même des années et n'ont donc pas été en mesure de fonctionner légalement. Après avoir gelé l'enregistrement des syndicats début 2014, le gouvernement a durci les conditions d'enregistrement, lequel est devenu encore plus difficile. La Commission consultative du travail qui définit les nouvelles politiques du travail ne comprend que des syndicats fidèles au gouvernement. Presque tout le secteur du textile refuse de négocier collectivement avec les syndicats indépendants. En outre, les syndicats indépendants sont confrontés à une discrimination anti-syndicale constante. L'orateur s'est également référé aux cas examinés par le Conseil d'arbitrage dans lesquels, en dépit de décisions favorables aux dirigeants syndicaux licenciés, les employeurs ne se sont jamais conformés aux décisions de réintégration. Enfin, il a exprimé sa préoccupation au sujet de l'utilisation régulière du système judi-

ciaire pour intimider les syndicalistes indépendants qui défendent les droits des travailleurs.

Le membre gouvernemental des Pays-Bas a remercié la commission d'experts pour son excellent rapport et a encouragé le gouvernement à appliquer pleinement les conventions de l'OIT, notamment la convention n° 87. Se félicitant de l'accord obtenu sur l'établissement de la liste des 25 cas soumis à l'examen de la commission, l'orateur a souligné l'importance de conclusions cohérentes et fondées sur un consensus et invite toutes les parties à mettre à profit les résultats obtenus durant la période précédant le Conseil d'administration de novembre 2014. Insistant de nouveau sur l'attachement de son gouvernement au système de contrôle de l'OIT, dont l'efficacité et la crédibilité sont essentielles à cette Organisation, il compte sur une collaboration constructive pour accomplir de nouveaux progrès, sur une base tripartite, à la prochaine session du Conseil d'administration.

La membre travailleuse de l'Indonésie a cité un rapport de 2013 du BIT sur le programme «Better Factories Cambodia», selon lequel 90 pour cent des usines nouvellement enregistrées et évaluées emploient tous les travailleurs avec un contrat à durée déterminée. Le recours à ces contrats implique souvent que les travailleurs reçoivent des prestations minimales inférieures à celles auxquelles ils ont droit. La décision prise par le secteur du textile d'utiliser des contrats à durée indéterminée au lieu de contrats à durée déterminée a provoqué une grande insécurité de l'emploi pour de nombreux travailleurs, portant ainsi atteinte aux relations professionnelles. L'effet recherché est d'empêcher la formation de nouveaux syndicats et d'affaiblir le pouvoir des syndicats existants. Ce changement n'a rien à voir avec une diminution du nombre de travailleurs à plein temps et réguliers, mais il s'agit plutôt d'une décision prise par le secteur du textile dans son ensemble pour reclasser tout simplement les travailleurs, afin de les intimider et d'entraver les efforts visant à constituer des syndicats indépendants. Ce système viole la législation nationale du travail. Il est pourtant largement autorisé dans la pratique. Les travailleurs ayant des contrats à durée déterminée ont moins de droits que ceux ayant des contrats à durée indéterminée – en termes de congé annuel payé, de droits d'ancienneté et de congé maternité par exemple. Il est également plus facile de les licencier. Le passage à des contrats à durée déterminée nuit à la liberté syndicale et à la négociation collective. Les travailleurs peuvent raisonnablement craindre de ne pas voir leurs contrats renouvelés s'ils n'obéissent pas à leurs employeurs – ou s'ils adhèrent à un syndicat. Malgré un protocole d'accord établi quelques années auparavant entre l'Association des fabricants de vêtements du Cambodge et plusieurs syndicats, qui inclut une obligation d'examiner la question, aucune négociation n'a encore été entreprise.

La membre gouvernementale des Etats-Unis a rappelé que, depuis de nombreuses années, les organes de contrôle de l'OIT ne cessent de demander au gouvernement de mettre un terme à la situation actuelle d'impunité en ce qui concerne les actes de violence commis contre des dirigeants syndicaux, de garantir les droits syndicaux des travailleurs et l'indépendance et l'efficacité du système judiciaire, et d'adopter, après avoir pleinement consulté les partenaires sociaux, une loi sur les syndicats qui garantit pleinement les droits énoncés dans la convention n° 87. Or, depuis un an, la situation au Cambodge a empiré et les conditions de travail se sont considérablement détériorées. Les salaires dans le secteur du textile ont continué de baisser, d'où des mouvements sociaux et un manque de retenue de la part du gouvernement dans la façon de traiter ces mouvements sociaux et une dégradation des relations professionnelles dans le pays. L'oratrice a souligné que, malgré la libération la semaine passée de

plusieurs syndicalistes, elle reste préoccupée, d'une part, par le fait qu'ils ont été détenus et, d'autre part, par les irrégularités apparemment commises lors de leur procès, les accusations portées contre eux et la menace constante qu'ils soient emprisonnés. Elle a instamment demandé au gouvernement de diligenter une enquête indépendante sur les faits commis pendant les manifestations de janvier – agressions, arrestations, voire décès de travailleurs. Elle s'est déclarée préoccupée par l'action manifestement concertée d'employeurs qui ont engagé des poursuites contre les dirigeants de syndicats indépendants et par de possibles ingérences du gouvernement dans les activités syndicales. La liberté syndicale ne peut être véritablement exercée que dans un climat exempt de violences, de pressions et de menaces quelles qu'elles soient. L'oratrice a instamment demandé au gouvernement d'adopter et de mettre en œuvre une loi sur les syndicats qui soit pleinement conforme aux normes internationales et fondée sur un dialogue transparent et véritable avec l'ensemble des partenaires sociaux, ainsi qu'avec l'OIT. Il semble que le gouvernement ne tienne pas compte des recommandations de l'OIT au sujet de son projet de loi sur les syndicats et qu'il ne soit pas sur la bonne voie en ce qui concerne plusieurs dispositions essentielles. L'oratrice a instamment prié le gouvernement de rendre public le projet de loi et d'entamer des consultations avec les partenaires sociaux avant de le présenter au Parlement. Enfin, elle a encouragé le gouvernement à renforcer sa collaboration avec les organes de contrôle de l'OIT et à recourir à l'assistance technique du BIT afin de mettre la législation et la pratique nationales en conformité avec la convention n° 87. Cela sera essentiel pour promouvoir la paix sociale et attaquer à la racine les causes des actuels différends du travail au Cambodge.

Le représentant gouvernemental a indiqué que son gouvernement avait pris bonne note de tous les commentaires constructifs formulés au cours de la discussion. Bonne note est également prise de toutes les recommandations du Comité de la liberté syndicale. En étroite collaboration avec toutes les parties prenantes et avec l'assistance technique du Bureau, le gouvernement finalisera le projet de loi sur les syndicats, qui garantira le droit d'organisation et la liberté syndicale conformément aux normes internationales pertinentes. Des informations sur les progrès réalisés à cet égard seront communiquées à la commission d'experts en temps opportun.

Les membres employeurs ont apprécié les commentaires des gouvernements, des travailleurs et des employeurs. Le gouvernement a pris des mesures pour remédier à la situation s'agissant de l'indépendance et de l'efficacité du système judiciaire, notamment par l'adoption, par l'Assemblée nationale, de projets de lois sur: 1) l'organisation des tribunaux; 2) le conseil suprême des magistrats; et 3) le statut des juges et des procureurs. C'est là une première étape importante. Le gouvernement a également institué un Conseil de coordination interministérielle, auquel participent les partenaires sociaux, qui doit connaître des procédures d'envoi des rapports au titre de la convention n° 87. Il s'agit de deux points pour lesquels la Commission de la Conférence avait, en 2013, prié le gouvernement de prendre des mesures immédiates. Le gouvernement doit communiquer au Bureau un rapport exhaustif sur ces mesures et sur les progrès réalisés à cet égard. Par ailleurs, des négociations tripartites sont en cours sur un projet de loi sur les syndicats et, quoique des préoccupations se soient exprimées à propos de cette loi, il est important que le processus de consultation tripartite soit mené à son terme avant que la commission d'experts ne se prononce sur la conformité de la législation. Le gouvernement devra remettre un rapport au Bureau lorsque les négociations seront terminées. En outre, le gouvernement doit agir de concert avec les partenaires so-

ciaux afin d'éradiquer la violence et le harcèlement, que les membres employeurs ne manquent pas de condamner. Ils prient à nouveau instamment le gouvernement de solliciter l'assistance technique du BIT afin d'honorer ses obligations de faire rapport, afin que la commission d'experts puisse mieux évaluer les progrès réalisés ou non. Les conclusions de la Commission de la Conférence devraient aussi mentionner les domaines qui sont en progrès et ceux où d'autres progrès ou mesures s'imposent. Les membres employeurs ne reconnaissant pas que le droit de grève figure dans la convention n° 87, les conclusions devraient aussi préciser que la commission n'a pas traité du droit de grève dans le cas présent.

Les membres travailleurs ont estimé qu'il était clair, eu égard à la discussion et aux discussions antérieures sur ce cas, que des problèmes très graves restent en suspens. Les syndicats mondiaux et les marques internationales s'efforcent de remédier aux problèmes du travail dans le secteur de la confection. C'est le secteur le plus important, mais il n'est pas le seul à être concerné par la négation de la liberté syndicale et du droit de négociation collective; la plupart des travailleurs cambodgiens travaillant dans d'autres secteurs, tels que ceux des produits agricoles, du sucre et du caoutchouc, sont également affectés. L'OIT doit jouer un bien plus grand rôle au Cambodge afin d'identifier les solutions permettant la viabilité des emplois et de l'économie. Les travailleurs cambodgiens aspirent à un dialogue de bonne foi avec le gouvernement, mais se heurtent à un autoritarisme croissant de sa part. Les membres travailleurs sont très préoccupés par cette situation. Le gouvernement doit impérativement mener des enquêtes indépendantes sur les meurtres et les agressions de manifestants en janvier 2014 et les meurtres de syndicalistes et en poursuivre les auteurs; il doit annuler les condamnations prononcées à l'encontre de 25 personnes le 30 mai 2013; il doit garantir que les travailleurs puissent librement adhérer à un syndicat sans condition préalable; il doit garantir que les travailleurs licenciés en raison de leurs activités syndicales licites soient réintégrés et indemnisés; il doit garantir le droit d'assemblée et la liberté d'expression; il doit modifier la rédaction de l'actuel projet de loi sur les syndicats en consultation avec les syndicats indépendants et à la lumière des observations formulées par les organes de contrôle de l'OIT; et il doit consulter la société civile sur la nouvelle proposition de législation sur le système judiciaire. Le BIT devrait faciliter une discussion sur les contrats à durée déterminée et leur impact au Cambodge sur la liberté syndicale et envoyer une mission tripartite de haut niveau dès que possible, étant donné la gravité des violations et l'absence de progrès accomplis. Les conclusions de la commission devraient figurer dans un paragraphe spécial du rapport de la présente commission.

SWAZILAND (ratification: 1978)

Le gouvernement a communiqué les informations écrites suivantes.

Au cours de la 102^e session de la CIT, la Commission de la Conférence s'est félicitée des informations fournies par le gouvernement sur la publication du projet de loi n° 14 de 2013 portant modification de la loi sur les relations professionnelles. Elle a pris note du rapport selon lequel toutes les modifications législatives en cours seraient menées à leur terme, et que le gouvernement s'engageait à respecter et à appliquer la convention n° 87. Le gouvernement a pris un engagement assorti de délais afin de démontrer qu'il était déterminé à progresser sur ces questions, en consultation avec les partenaires sociaux. S'agissant des progrès accomplis, la commission se souviendra que 2013 a été une année d'élections nationales pour le Royaume du Swaziland. Les élections nationales sont, à tout point de vue, un exercice ardu pour tout

gouvernement. La paix, la stabilité et le développement socio-économique dépendent dans une large mesure de processus électoraux menés efficacement à bien. Le Parlement a été dissous le 31 juillet 2013 et le Cabinet a été constitué le 4 novembre 2013. La législature suivante s'est officiellement ouverte le 7 février 2014. Sept mois s'étaient donc écoulés sans activité parlementaire, ne laissant au gouvernement que cinq mois pour remplir ses engagements. Cette situation a rendu l'adoption des mesures législatives nécessaires difficile pour le gouvernement, puisque aucune autorité législative n'était en place pour procéder à l'adoption des modifications à la loi sur les relations professionnelles. Le projet de loi n° 14 de 2013 portant modification de la loi sur les relations professionnelles par exemple faisait partie des plus de 27 projets de loi en instance au Parlement au moment de sa dissolution. Le gouvernement a toutefois fait montre de son engagement et a donné la priorité à ce texte. Cette loi est la première à avoir été présentée après l'ouverture de la nouvelle législature. Les progrès accomplis à ce jour sont décrits ci-dessous. A propos de la modification de la loi sur les relations professionnelles permettant l'enregistrement de fédérations, les problèmes actuellement rencontrés eu égard à la liberté d'association proviennent d'un vide juridique concernant l'enregistrement des fédérations. Le gouvernement a présenté au Parlement un projet de loi de modification visant à traiter de manière exhaustive cette question de l'enregistrement. A la suite de l'ouverture de la nouvelle législature le 7 février 2014, le projet de loi a été présenté en priorité (projet de loi n° 1 de 2014 portant modification de la loi sur les relations professionnelles). Selon les termes la Constitution de 2005 du Royaume du Swaziland, les projets de loi ne sont examinés qu'après les débats portant sur la loi de finances, cette dernière étant par nature urgente. Toutefois, dans ce cas, et au vu de l'urgence de la situation, le projet de loi a été présenté avant la loi de finances. Il a été rapidement transmis à la commission parlementaire du ministère du Travail et de la Protection sociale. Mais il a ensuite été retiré à la demande de cette dernière. Selon la commission, ce retrait s'est avéré nécessaire à la suite de l'intervention du ministère du Commerce des Etats-Unis, qui s'est déclaré préoccupé par le fait que la modification des articles 40 et 97 de la loi sur les relations professionnelles, demandée par l'OIT, ne soit pas prévue. Les travailleurs et les employeurs ont également exprimé leur mécontentement concernant certains articles du projet de loi tels que présentés, et ont rédigé des propositions écrites visant à en préciser le contenu, alors qu'il avait été publié en mai 2013 et qu'à l'époque les partenaires sociaux n'avaient formulé aucune objection écrite. La commission parlementaire était convaincue qu'il était vain de hâter le processus législatif d'adoption du projet de loi si le produit final ne répondait pas à l'objectif fixé. Le gouvernement a pris note de la position du Parlement et le projet de loi a été retiré pour faire l'objet de consultations supplémentaires, conformément aux demandes exprimées. En outre, il convient de noter que, lors du retrait du projet de loi le 10 avril 2014, le Conseil consultatif du travail, chargé de conseiller le ministre, n'était plus opérationnel, car les travailleurs s'étaient retirés de l'ensemble des structures tripartites. Néanmoins, au vu de l'importance et de l'urgence du projet de loi, des négociations sont toujours en cours avec les partenaires sociaux. La poursuite des consultations a permis un accord, intervenu le 19 mai 2014, sur des propositions de modifications à l'article 97, mais pas sur l'article 40 de la loi sur les relations professionnelles, les employeurs et les travailleurs ne pouvant parvenir à un consensus. Il est évident que des consultations plus larges sont nécessaires pour sortir de cette impasse. Par rapport au fonctionnement des structures tripartites, à la suite de l'effort de collaboration avec les parte-

naires sociaux en vertu de la notice générale n° 56 de 2013, le gouvernement a le plaisir de signaler que les partenaires sociaux ont été pleinement consultés dans tous les domaines d'action nécessitant leur implication, notamment le travail de modification législative, et que la collaboration a été fructueuse et qu'elle s'est faite en toute liberté. Une grande part des progrès accomplis jusqu'à présent est à mettre au crédit du bon fonctionnement de toutes les structures sociales tripartites; et ce en dépit du fait que, le 28 mars 2014, les travailleurs se sont retirés de l'ensemble des organes statutaires, au motif que les dispositions de la notice générale n° 56 de 2013 n'étaient pas satisfaisantes, et en raison de prétendues ingérences dans les programmes et les activités du Congrès syndical du Swaziland.

Le gouvernement a accepté et accueilli la mission d'investigation de haut niveau de l'OIT, qui s'est déroulée du 7 au 29 janvier 2014 (deux mois après la prise de fonctions de la nouvelle administration). La mission a tenu des consultations avec le gouvernement et ses partenaires sociaux, afin de réunir des informations sur les mesures adoptées pour évaluer les avancées réalisées sur les questions restant en suspens. Dans son rapport, la mission a instamment demandé au gouvernement de: a) accélérer, avant fin avril 2014, le processus de facilitation de l'adoption des amendements concernant l'enregistrement des fédérations de travailleurs et d'employeurs, et veiller à l'enregistrement effectif et immédiat de ces structures à temps pour la Conférence internationale du Travail de juin 2014; et b) consulter les partenaires sociaux et le bureau de l'OIT à Pretoria pour définir, avant fin avril 2014, un calendrier pour répondre à toutes les questions laissées en suspens. S'agissant du progrès concernant d'autres modifications législatives, le projet de loi sur le service public a été soumis au Comité national du dialogue social, comme le BIT a conseillé de le faire, et il a ensuite été renvoyé au Conseil consultatif du travail pour examen. Depuis la transmission du rapport du gouvernement au BIT, le 28 octobre 2013 (où il est indiqué que le projet de loi a été soumis au Conseil consultatif du travail), le projet de loi a été examiné par le Conseil consultatif du travail et il est maintenant devant le ministère de la Fonction publique pour adoption. Il sera ensuite soumis au Cabinet pour approbation et publication, puis sera renvoyé au Parlement pour application des procédures. Pour ce qui est de la définition d'un service minimum dans les services sanitaires (afin d'assurer que le droit de grève ne soit pas indûment refusé aux travailleurs), le gouvernement s'est employé par tous les moyens à réaliser des progrès tangibles. Il conviendrait de prendre acte et de reconnaître ces progrès, en particulier à la lumière du fait que le gouvernement avait demandé d'assurer un service minimum dans les services sanitaires, mais qu'il a été convenu avec les partenaires sociaux de supprimer les services sanitaires de la liste des services essentiels figurant dans la loi sur les relations professionnelles. Le gouvernement souhaite rappeler que la Proclamation royale à la nation du 12 avril 1973 a été rendue caduque par l'entrée en vigueur de la Constitution qui est désormais la loi suprême dont découlent toutes les autres. Par conséquent, les pouvoirs exécutif, judiciaire et législatif s'exercent à la lumière de la Constitution et non de la Proclamation de 1973. Le gouvernement estime par conséquent qu'il n'est pas justifié de continuer à faire figurer cette question dans l'ordre du jour des questions auxquelles doit donner suite le Swaziland. Des progrès ont également été réalisés concernant la loi sur l'ordre public de 1963. En raison d'un manque de rédacteurs législatifs et de compétences dans ce domaine, le Swaziland a demandé au BIT une assistance qui a été accordée. Le BIT a demandé d'établir un mandat et celui-ci a été transmis au Bureau régional de l'OIT à Pretoria le 17 avril 2014. Dès que le rédacteur législatif aura

été désigné et sera disponible, le processus de rédaction commencera. Le Conseil consultatif du travail a achevé ses débats sur le projet de loi sur les services pénitentiaires (prisons), qui porte entre autres sur le droit d'association pour le personnel pénitentiaire, et il a élaboré un rapport faisant état de ses positions à propos de ce projet de loi. Les commentaires du Conseil seront soumis au ministère chargé des services pénitentiaires. Quant au code de bonnes pratiques relatif aux actions revendicatives et aux actions du travail, des progrès ont été aussi accomplis dans ce domaine et ont consisté en l'examen du projet par les partenaires sociaux et la police, et une assistance technique pour faciliter le processus de finalisation et d'application de ce code a été demandée au BIT en juin 2013 et réitérée en avril 2014. Il est à espérer que la consultation entre le gouvernement et le BIT se poursuivra. S'agissant de la loi sur la lutte contre le terrorisme de 2008, le projet de loi (tel que modifié) a été examiné par le Cabinet, et a été publié dans la Gazette du gouvernement en tant que loi n° 18 de 2013, et est en attente devant le Parlement pour discussion concernant sa promulgation.

En outre, devant la commission, **une représentante gouvernementale**, faisant référence à la demande de la commission d'experts d'assurer l'enregistrement des fédérations d'employeurs et de travailleurs, a expliqué les raisons pour lesquelles le projet de loi portant modification de la loi sur les relations professionnelles (IRA) n'avait toujours pas été adopté. Le projet de loi a été préparé avec le concours des partenaires sociaux et publié le 23 mai 2013. Conformément à l'engagement pris par le gouvernement, le projet de loi a été soumis au Parlement en juin 2013. Cependant, la situation est depuis au point mort car le Parlement a été appelé à examiner six projets de loi électoraux importants à l'époque, et il n'a pas eu le temps d'inscrire le projet de loi portant modification de l'IRA à son ordre du jour avant sa dissolution. Après l'ouverture du nouveau Parlement, un rang de priorité a été accordé au projet de loi qui a été rapidement soumis à la commission parlementaire compétente. Cependant, il a par la suite été retiré à la demande de la commission parlementaire, en raison des préoccupations exprimées par un autre pays et par les partenaires sociaux. Lorsque le Parlement s'est dessaisi du projet de loi – le 10 avril 2014 –, le Conseil consultatif du travail ne fonctionnait plus. En raison de l'importance et du caractère urgent du projet de loi, des négociations sont actuellement en cours avec les partenaires sociaux. Un consensus a été établi le 19 mai 2014 concernant des éléments du nouveau projet de loi mais les employeurs et les travailleurs n'ont toujours pas réussi à se mettre d'accord sur un amendement. De plus amples consultations sont nécessaires pour résoudre la question. Le gouvernement a accepté la mission d'investigation de haut niveau de l'OIT, qu'il a accueillie du 27 au 29 janvier 2014. Durant cette mission, le gouvernement a demandé l'assistance technique du BIT au sujet des questions en suspens; les aspects logistiques de cette assistance sont en cours d'organisation. Quant aux informations concrètes sollicitées par la commission d'experts sur les progrès réalisés en matière législative, le gouvernement, depuis qu'il a soumis un rapport au BIT le 28 octobre 2013, a commencé à élaborer un projet de loi sur la fonction publique qui sera soumis au Parlement. S'agissant de la nécessité de fixer un niveau minimum de services sanitaires pour faire en sorte que les travailleurs ne soient pas privés indument de leur droit de grève, le gouvernement a convenu avec les partenaires sociaux de retirer les services sanitaires de la liste des services essentiels, conformément à l'IRA. La proclamation de 1973 n'est plus pertinente et a été remplacée par la Constitution, laquelle garantit en termes précis la liberté syndicale pour tous. La mention de la proclamation sur la liste des questions en suspens de la commission d'experts n'est pas

juste, et elle doit être supprimée immédiatement. Des progrès importants ont été accomplis depuis la mission d'investigation de l'OIT, et un délai supplémentaire est nécessaire pour répondre aux demandes de la commission d'experts. Si ce délai n'est pas accordé, il pourrait en résulter des pertes massives en matière d'échanges commerciaux et d'emplois, susceptibles de compromettre la stabilité du pays. L'oratrice a réitéré la demande d'assistance technique du BIT en ce qui concerne notamment la validation du Code de bonnes pratiques, l'élaboration du projet de loi sur l'ordre public, la détermination des meilleures pratiques sur la question du droit d'organisation pour le personnel pénitentiaire et la question des responsabilités civile et pénale des dirigeants syndicaux dans le cadre de l'IRA.

Les membres employeurs se sont félicités des informations fournies par le gouvernement relatives aux efforts fournis afin de mettre la loi et la pratique en conformité avec la convention, et de la volonté manifestée par le gouvernement d'accepter l'assistance technique du BIT. Ils ont encouragé le gouvernement à poursuivre sa coopération avec le Bureau de l'OIT à Pretoria. Il est surprenant, étant donné la gravité de ce cas déjà ancien, que le représentant gouvernemental estime qu'il ne devrait plus être examiné par la commission. Pendant la discussion de ce cas en 2013, les membres employeurs ont souligné, à propos de la demande de la commission d'experts concernant le droit de grève dans les services sanitaires, que la convention n° 87 ne porte pas sur le droit de grève et que, en l'absence de consensus, la commission d'experts devrait s'abstenir de demander au gouvernement de modifier l'IRA sur ce point. Dans ses conclusions de 2013, la présente commission: i) a prié instamment le gouvernement de prendre immédiatement les mesures nécessaires pour veiller à ce qu'il soit dûment tenu compte des vues des partenaires sociaux lors de la finalisation du projet de loi portant modification de l'IRA et à ce qu'il soit adopté sans délai; ii) a exprimé le ferme espoir que ces mesures permettent à tous les partenaires sociaux du pays d'être reconnus et enregistrés en application de la loi, en totale conformité avec la convention; iii) a exprimé l'espoir qu'entre-temps les structures tripartites du pays fonctionneront efficacement avec l'entière participation du TUCOSWA, de la Fédération des employeurs swazis et de la Chambre de commerce (FSE&CC), ainsi que de la Fédération des milieux d'affaires swazis (FESBC), et que le gouvernement garantira que ces organisations puissent exercer leurs droits en vertu de la convention; iv) a prié instamment le gouvernement de mener certaines activités pour garantir que des progrès sont accomplis dans le cadre des mécanismes nationaux de dialogue social en ce qui concerne les autres questions en instance; v) a prié instamment le gouvernement de garantir le plein respect de la liberté d'association pour les organisations de travailleurs et d'employeurs; et vi) a appelé le gouvernement à accepter une mission d'investigation de haut niveau de l'OIT et a demandé que ces informations ainsi qu'un rapport détaillé, soient transmis à la commission d'experts pour examen à sa prochaine réunion.

Dans ses commentaires de 2013, la commission d'experts: i) a noté l'indication du gouvernement selon laquelle les structures tripartites du pays fonctionnent avec l'entière participation des fédérations d'employeurs et de travailleurs (FSE&CC, FESBC et TUCOSWA); ii) a noté avec regret l'indication du gouvernement selon laquelle le projet de loi portant modification de l'IRA, approuvé par le Cabinet, n'avait pu être présenté au Parlement en raison d'autres questions parlementaires urgentes; iii) a observé avec un profond regret que le TUCOSWA n'est pas encore enregistré et a prié instamment le gouvernement de veiller à ce que les mesures nécessaires soient prises en vue de l'enregistrement sans

délai du TUCOSWA et des autres fédérations de travailleurs et d'employeurs concernées; et iv) a exprimé le ferme espoir que le gouvernement rendrait compte dans un avenir proche de progrès concrets accomplis au sujet des demandes formulées depuis longtemps par la commission concernant les amendements à apporter à plusieurs lois, notamment le projet de loi sur le service public, l'IRA, la proclamation de 1973 et, la loi sur l'ordre public. A la lumière de ce qui précède, les membres employeurs: i) attendent avec impatience de recevoir l'examen par la commission d'experts des informations rassemblées à l'occasion de la mission de haut niveau de 2014, dont il est à espérer qu'il fera état de l'adoption de mesures concrètes et tangibles; ii) ont recommandé au gouvernement de mettre en place un processus rapide pour faciliter l'adoption des modifications à la législation concernant l'enregistrement des fédérations d'employeurs et de travailleurs d'ici à fin 2014, et de veiller à ce qu'elles soient enregistrées immédiatement après; iii) ont noté que la présente commission ne traitera dans ses conclusions d'aucune question relative au droit de grève, étant donné l'absence de consensus sur la présence du droit de grève dans la convention n° 87; et iv) ont souligné leur inquiétude concernant l'absence de progrès tangibles accomplis à ce jour et ont demandé au gouvernement d'élaborer, en consultation avec les partenaires sociaux, un calendrier sur le règlement définitif des questions en suspens, ce qui démontrerait l'engagement du gouvernement en faveur de l'application de la convention.

Les membres travailleurs ont souligné que, depuis 2009, la commission constate chaque année que le gouvernement ne respecte pas la convention. Il ne semble toujours pas se rendre compte que les mandats de l'OIT attendent des résultats. En juin 2013, pour éviter l'inscription de ce cas dans un paragraphe spécial du rapport de la présente commission, le gouvernement a signé un accord dans lequel il s'engageait à prendre plusieurs mesures dans des délais précis. Aucun de ces engagements n'a été tenu, qu'il s'agisse des questions législatives, comme la finalisation du projet de loi portant modification de l'IRA, ou de l'enregistrement du TUCOSWA. Cette absence de progrès a d'ailleurs été confirmée par la mission d'investigation de haut niveau de l'OIT qui s'est rendue dans le pays en janvier 2014. Le gouvernement a continué de réprimer les activités de syndicats, d'arrêter et d'emprisonner des syndicalistes et d'empêcher l'enregistrement de syndicats en invoquant des lois qui ne respectent pas la convention et qu'il s'était pourtant engagé à modifier. En ce qui concerne le TUCOSWA, cette centrale syndicale, créée en janvier 2012, avait été reconnue juridiquement par le ministère du Travail. Puis, lorsque le TUCOSWA a annoncé en avril 2012 qu'il boycotterait les élections législatives de 2013, le gouvernement a annulé son enregistrement, au motif que l'IRA ne s'applique qu'aux «organisations» et non aux «fédérations». En outre, le Syndicat intégré du Swaziland (ATUSWA), affilié au TUCOSWA, a déposé une demande d'enregistrement en septembre 2013 et attend toujours la réponse. Le TUCOSWA a déposé un recours devant la Haute Cour contestant la constitutionnalité du refus de l'enregistrer comme fédération. Mais l'arrestation par les autorités du juriste du syndicat (M. Maseko), le 17 mars 2014, a entraîné le report de l'audience initialement prévue le 19 mars. M. Maseko avait d'abord été libéré par décision d'un juge, qui a lui-même été arrêté, puis a été de nouveau arrêté et emprisonné. A l'heure actuelle, il est toujours incarcéré, après avoir été accusé d'entrave à la justice pour avoir critiqué, dans un article de journal, l'indépendance de la justice dans le pays. Le secrétaire général du TUCOSWA (M. Ncongwane), faussement accusé d'avoir été l'instigateur d'une manifestation illégale, a également été arrêté en septembre 2013 et

assigné à résidence. L'assistant juridique du syndicat «Swaziland Transport and Allied Workers Union» (M. Thwala) a été emprisonné pendant un an, en application de la loi sur la circulation routière et de la loi sur l'ordre public, pour avoir participé à une grève. Les forces de police et de sécurité continuent à perturber les activités syndicales, notamment celles du TUCOSWA, en empêchant ou mettant fin à des manifestations, et ont empêché une délégation internationale de la Confédération syndicale internationale, venue recueillir les témoignages des travailleurs swazis, d'exercer ses activités en interpellant ses membres et en dispersant les réunions.

En ce qui concerne les questions d'ordre législatif, les membres travailleurs ont souligné que la législation actuelle impose de sévères restrictions en termes de liberté syndicale, l'IRA, dont l'interprétation fournit des arguments juridiques pour refuser l'enregistrement de syndicats et pour imposer aux syndicalistes une responsabilité civile et pénale, est toujours en vigueur. Même si le projet de modification de 2013 était adopté, la liberté syndicale serait toujours limitée car ce projet confie au Commissaire du travail un pouvoir absolu en matière d'enregistrement des syndicats. La loi sur l'ordre public, qui confère des pouvoirs étendus à la police, est appliquée aux syndicats dans la pratique alors même qu'elle les exclut de son champ d'application. A cet égard, un rapport de 2011 du BIT recommandait de remplacer cette loi par une autre établissant clairement la procédure de demande d'organisation de rassemblements publics. Les syndicats réclament avec insistance la révision de cette législation. S'agissant de la loi antiterrorisme, les amendements soumis au Parlement pour examen en février 2014 n'ont toujours pas été examinés. Le gouvernement refuse aussi d'abroger le décret n° 2 de la proclamation du Roi interdisant les partis politiques et concentrant le pouvoir entre les mains de ce dernier. Le projet de loi sur les services pénitentiaires, soumis au Conseil consultatif du travail en 2012, qui reconnaît aux agents de ces services le droit de créer des associations – et non des syndicats – prévoit un contrôle strict du Commissaire des services pénitentiaires et, en fixant d'ores et déjà le nom de l'association en question, laisse supposer l'établissement d'un monopole syndical dans le secteur. Enfin, le projet de loi sur la fonction publique, en discussion depuis 2005, contient des limitations à la liberté d'expression et au droit de négociation collective des fonctionnaires. Les membres travailleurs ont regretté que le gouvernement n'ait respecté aucune des observations et recommandations de la commission d'experts et qu'il ait rompu les engagements pris par écrit lors de la Conférence précédente. Déplorant le comportement inacceptable du gouvernement, ils ont fermement dénoncé la répression grave et constante subie par les travailleurs du Swaziland, en droit et dans la pratique, et exprimé l'espoir que le gouvernement saisira cette occasion pour honorer ses obligations et ses engagements internationaux.

Le membre travailleur du Swaziland a déclaré que la violation de la convention par le gouvernement est particulièrement déplorable. En refusant l'enregistrement du TUCOSWA, la seule fédération syndicale nationale du pays, il fait obstruction à toute perspective de dialogue social véritable et productif. Le gouvernement a délibérément trompé la présente commission en fixant des échéances irréalistes pour réviser différentes lois, aucune révision n'ayant encore été menée à bien. Alors qu'il a accepté devant la commission d'accorder au TUCOSWA le plein exercice de ses droits au titre de la convention et des dispositions de l'IRA, le gouvernement continue d'empêcher avec brutalité le TUCOSWA de mener ses activités. En ce qui concerne l'IRA, le gouvernement avait déposé un projet de modification en juillet 2013 qui ne tenait pas compte des propositions faites par les part-

naires sociaux. Alors que le TUCOSWA faisait pression pour que différentes lois soient rapidement modifiées, en particulier l'IRA, le Parlement a été dissous avant même de pouvoir examiner ce projet. Bien que le TUCOSWA ait avisé le gouvernement en janvier 2014 que le projet de loi n'émanait pas du Conseil consultatif du travail, le gouvernement a malgré tout reprogrammé son examen en février 2014, uniquement pour le retirer ensuite unilatéralement, sans donner aucune explication aux partenaires sociaux. Cela illustre l'absence totale de volonté politique du gouvernement d'enregistrer le TUCOSWA. Il est également important de noter que la soi-disant «lacune» de l'IRA, selon laquelle il fallait initialement modifier la loi, est un concept politiquement motivé: si l'IRA avait été interprétée au sens strict de la convention, elle aurait garanti les mêmes droits aux fédérations que ceux garantis aux syndicats. Le TUCOSWA a contribué aux amendements des textes suivants, mi-février 2014: le projet de loi sur la fonction publique, le projet de loi sur les services pénitentiaires, le Code de bonnes pratiques relatif aux actions revendicatives et aux actions du travail et la loi antiterrorisme. Les partenaires sociaux n'ont pas eu la possibilité de débattre du projet de loi sur l'ordre public car le gouvernement a fait valoir que le projet de modification de cette loi est toujours en cours de rédaction par le bureau du procureur général, la personne chargée de la rédaction étant décédée. En juin 2013, le gouvernement a réaffirmé sa position vis-à-vis de la proclamation de 1973, à savoir qu'il n'engagerait pas de procédure judiciaire pour obtenir une décision définitive de l'instance la plus élevée du pays sur le statut des dispositions de la proclamation. Néanmoins, les effets de la proclamation dans la pratique sont toujours en vigueur. Les structures du dialogue social, qui avaient été mises à mal en avril 2012, ont été restaurées en vertu de la notice générale n° 56, qui prévoit que «tous les processus et programmes dont le déroulement avait été affecté par la question de l'enregistrement des fédérations se poursuivront selon les principes du tripartisme et seront considérés comme légitimes, et que toutes les décisions prises ou les résolutions formulées s'imposeront aux partenaires tripartites comme si elles avaient été enregistrées conformément à l'IRA de 2000...» Cependant, le gouvernement a continué d'entraver les activités du TUCOSWA et, par lettre du 4 septembre 2013 adressée au TUCOSWA, le procureur général a indiqué que la notice générale ne donne en fait aucun des droits prévus par l'IRA. Le TUCOSWA a donc demandé des éclaircissements sur la position du gouvernement en ce qui concerne sa participation dans les structures tripartites de dialogue social. Ayant reçu la réponse promise avec un mois de retard, le TUCOSWA a décidé de se retirer de toutes les instances législatives tripartites. Néanmoins, ce retrait n'a pas entravé le processus législatif puisque le TUCOSWA avait présenté bien avant ses propositions d'amendement de la législation. Dès la fin de la session de 2013 de la CIT, le gouvernement a continué d'entraver les activités du TUCOSWA: entre autres incidents, le 22 juillet 2013, le gouvernement a violemment mis fin à une réunion de délégués syndicaux à Manzini; le 5 septembre 2013, les forces de sécurité ont arrêté puis détenu des membres de la CSI qui devaient entendre les témoignages de travailleurs du textile au sujet de violations de leurs droits. Par ailleurs, à ce jour, le gouvernement refuse toujours d'enregistrer l'ATUSWA sans aucune justification. Au vu de ce qui précède, il faut enjoindre au gouvernement, le plus fermement possible, à respecter ses obligations au titre de la convention pour que la paix sociale et économique existe au Swaziland.

Le membre employeur du Swaziland a indiqué que, en janvier 2014, les employeurs se sont entretenus avec la mission de haut de niveau de l'OIT qui s'est rendue dans le pays pour évaluer les progrès accomplis concernant les

engagements pris lors de la Conférence de 2013. Il a reconnu que son pays n'avait pas été en mesure de respecter pleinement ces engagements. A cet égard, il a estimé que, conformément aux recommandations de la mission de haut niveau, l'enregistrement des fédérations de travailleurs et d'employeurs, permettant la reconnaissance juridique complète par l'ensemble des parties prenantes, accélèrera les progrès. Les employeurs jouent donc activement leur rôle en tant que partenaires sociaux pour faire avancer l'adoption du projet de loi portant modification de l'IRA. Les préoccupations qu'ils ont exprimées auprès de la mission de haut niveau, selon lesquelles le projet de loi ne reflète en réalité pas l'accord conclu entre les partenaires sociaux, ont depuis été prises en compte. Les employeurs veulent croire que, si le projet de loi est présenté au Parlement dans sa forme actuelle, il sera conforme aux exigences de la convention. La seule question sur laquelle les employeurs et les travailleurs n'ont pas été en mesure de s'entendre concerne la responsabilité civile et pénale pour des faits se rapportant à des actions revendicatives. La proposition des employeurs vise à transférer cette responsabilité de l'individu aux fédérations en tant que personnes morales, ce qui n'exclut pas la responsabilité des fédérations d'employeurs. Selon les employeurs, la suppression de la responsabilité individuelle pour des faits se rapportant à des actions revendicatives répondra aux préoccupations de la commission. Les employeurs restent néanmoins prêts à recevoir des conseils concernant les meilleures pratiques à cet égard afin de parvenir à un consensus entre partenaires sociaux et de progresser sur cette question. Enfin, bien que le pays ne soit pas parvenu à respecter les délais, les partenaires sociaux font preuve d'un désir réel d'avancer sur ces questions, qui peuvent donc être réglées définitivement. L'orateur a par conséquent exhorté la commission à fournir des orientations, faire preuve de patience et aider le pays à concrétiser les évolutions qui le conduiront au plein respect de la convention. Cela permettrait au Swaziland de ne pas perdre le bénéfice des préférences tarifaires accordées par ses partenaires internationaux, ce qui produirait un effet négatif sur le commerce et provoquerait des pertes d'emplois. L'orateur a demandé à la commission d'envisager de permettre la finalisation des processus en cours pour régler les questions de conformité qui restent posées et a exprimé l'engagement des employeurs à dépasser les blocages dans la mesure du possible.

La membre gouvernementale de la Namibie a pris note des informations fournies par le gouvernement. Comprenant pleinement la complexité de la question considérée, ainsi que la situation actuelle au Swaziland, son gouvernement encourage le gouvernement du Swaziland à faire tout son possible pour donner suite aux commentaires de la commission d'experts. Le gouvernement de la Namibie a également demandé qu'un délai supplémentaire soit accordé au gouvernement du Swaziland pour travailler sur les questions en suspens, en tenant compte du contexte qui régnait à l'époque où il était prié de répondre aux questions posées par la commission d'experts. Enfin, le BIT est invité à considérer la demande d'assistance technique formulée par le gouvernement du Swaziland.

Le membre travailleur de l'Afrique du Sud, s'exprimant aussi au nom des membres travailleurs de l'Angola, du Botswana, du Lesotho, du Malawi, de Maurice, du Mozambique, de la Namibie, de la République démocratique du Congo, de la Zambie et du Zimbabwe, a déclaré que le ministère du Travail du Swaziland avait considéré la formation du TUCOSWA en janvier 2012 comme étant «une étape importante de l'histoire des relations de travail». Néanmoins, lorsque le TUCOSWA a commencé à appeler à des élections véritablement démocratiques, il a été radié et ses activités ont été interdites. Le gouvernement a soudainement estimé que la législation ne permettait pas

l'enregistrement de fédérations syndicales – un droit pourtant garanti par la convention. Cette décision a été confirmée par le tribunal du travail le 26 février 2013. Lorsque le TUCOSWA a fait appel de la décision devant la Haute Cour, l'avocat chargé de l'affaire a été arrêté quelques jours avant l'audience prévue. Le gouvernement sait parfaitement que c'est une violation de la convention et ses déclarations ne sont plus crédibles. Malgré la publication de la notice générale n° 56, dont l'intention clairement exprimée est de garantir aux fédérations syndicales l'exercice de leurs droits et leur participation aux instances tripartites, cela n'a produit aucun effet à ce jour. Si le gouvernement a autorisé le TUCOSWA à participer aux instances tripartites, son avis sur des sujets importants, comme la réforme de l'IRA, est complètement ignoré. De plus, le gouvernement a multiplié ses attaques contre les droits des travailleurs. Les syndicats de nombreux secteurs ont décidé de fusionner en septembre 2013 pour constituer l'ATUSWA. Avant de tenir son congrès, ce syndicat avait demandé son enregistrement mais celui-ci lui a été refusé jusqu'à présent, le gouvernement ayant avancé différents arguments très éloignés de la pratique habituelle. Même sous l'apartheid en Afrique du Sud, des syndicats et des fédérations syndicales ont été enregistrés et pouvaient fonctionner librement. Les droits syndicaux sont des droits de l'homme.

La membre gouvernementale de la Grèce, s'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres, ainsi qu'au nom de l'Albanie, de l'ex-République yougoslave de Macédoine, de l'Islande, de la République de Moldova, du Monténégro, de la Norvège, de la Serbie et de la Turquie, a déclaré que l'UE attache une grande importance aux libertés d'expression, d'opinion, de réunion et à la liberté syndicale, sans lesquelles la démocratie ne peut pas exister. Le Swaziland s'est engagé en vertu de l'Accord de Cotonou – cadre dans lequel s'inscrit la coopération du Swaziland avec l'UE – à respecter les principes de la démocratie, de l'Etat de droit et des droits de l'homme dont la liberté syndicale. Le respect de la convention est essentiel à cet égard. Le cas a été discuté par la commission à plusieurs occasions au cours de la dernière décennie. L'UE est vivement préoccupée par les récents événements survenus au Swaziland qui portent aux libertés d'expression, d'opinion, de réunion et à la liberté syndicale. L'arrestation, le 1^{er} mai 2014, de militants politiques et de syndicalistes, ainsi que l'arrestation et la détention de l'avocat spécialisé dans les droits de l'homme Thulani Maseko et du journaliste Bheki Makhubu, constituant des violations flagrantes, l'UE exhorte le gouvernement à respecter à tout moment ces droits. La commission d'experts ayant demandé au gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires, dont des mesures législatives, pour procéder à l'enregistrement du TUCOSWA, l'UE demande au gouvernement de modifier sans délai l'IRA de façon à pouvoir enregistrer cette fédération et d'apporter sans tarder les modifications nécessaires à cette loi pour la mettre en conformité avec la convention. Soulignant par ailleurs que la commission d'experts a mis en évidence la non-conformité de plusieurs textes juridiques avec la convention, l'UE prie instamment le gouvernement de s'assurer que sa législation est pleinement conforme à la convention. Se félicitant qu'une mission d'investigation de haut niveau du BIT ait pu se rendre au Swaziland en 2014, l'UE exprime l'espoir que ses résultats seront pris en compte et donneront des résultats concrets sur toutes les questions en suspens. Le gouvernement doit coopérer avec l'OIT et se conformer aux demandes de la commission d'experts. L'UE exhorte également le gouvernement à recourir à l'assistance technique du BIT et déclare qu'elle reste disposée à coopérer avec le gouvernement en vue de promouvoir la mise en œuvre des droits fondamentaux.

La membre travailleuse de l'Angola s'est dite gravement préoccupée par le fait que le gouvernement du Swaziland n'a pas tenu les engagements pris en 2013. Au Swaziland, les travailleurs sont harcelés et menacés en toute impunité. En mars 2013, la police a violemment interrompu une réunion qui se tenait pour commémorer l'anniversaire de la fondation du TUCOSWA, la seule fédération réunissant des syndicats de tous les secteurs au Swaziland. Le TUCOSWA n'est toujours pas enregistré, contre la volonté des travailleurs et en violation des instruments juridiques internationaux qui promeuvent et protègent la liberté d'association et le droit d'organisation. Le 6 septembre 2013, la police a brutalement dispersé une commission d'enquête internationale qu'avait organisée le TUCOSWA pour entendre les témoignages de travailleurs sur les conditions de travail au Swaziland. Entre-temps, la police faisait une descente dans les locaux du TUCOSWA. Le 5 septembre 2013, la police a assigné à résidence M. Ncongwane, secrétaire-général du TUCOSWA, au motif qu'il avait organisé la logistique de la commission d'enquête internationale. Le même jour, des syndicalistes et d'autres délégués venus au Swaziland pour cette réunion ont été arrêtés par la police à leur arrivée dans le pays et ont reçu l'ordre de repartir le lendemain. Le gouvernement a retiré de l'ordre du jour du Parlement l'examen du projet de loi portant modification de l'IRA. Cela montre clairement qu'il n'a pas l'intention de reconnaître ni d'enregistrer les fédérations d'organisations de travailleurs ou d'employeurs, alors qu'il s'y était engagé en juin 2013 devant la commission. Compte tenu de l'absence de progrès, l'oratrice a demandé à la commission d'inclure le Swaziland dans un paragraphe spécial de son rapport général.

Le membre gouvernemental du Maroc a remercié la représentante gouvernementale pour les informations fournies, qui apportent des éléments de réponse aux commentaires de la commission d'experts sur l'exercice du droit syndical, l'enregistrement d'organisations de travailleurs et certains projets de loi. Il faut tout d'abord rappeler que la convention est difficile à mettre en œuvre en raison de l'évolution constante des relations professionnelles et qu'elle nécessite l'adoption de mesures réglementaires et institutionnelles pour accompagner ces changements. Selon le gouvernement, des progrès significatifs ont été accomplis, notamment en ce qui concerne le projet de loi portant modification de l'IRA, le projet de loi sur la fonction publique, les amendements à la loi antiterrorisme et les efforts pour promouvoir le dialogue social et les consultations tripartites. L'orateur estime que ces mesures montrent la volonté du gouvernement de mettre en conformité la législation et la pratique nationales avec les dispositions de la convention. Par conséquent, il propose d'appuyer les efforts déployés par le gouvernement et de lui accorder davantage de temps pour poursuivre les progrès réalisés et traiter les questions en suspens.

Le membre employeur du Zimbabwe a exprimé sa solidarité envers le membre employeur du Swaziland. Certes, le gouvernement n'a pas tenu parole et n'a pas achevé entièrement la tâche qu'il a entreprise. La représentante gouvernementale a été très éloquente lorsqu'elle a présenté ses réalisations et les raisons pour lesquelles les autres questions n'ont pu être traitées. Mais l'on retiendra essentiellement que l'enregistrement des fédérations de travailleurs et d'employeurs continue à poser problème. Aujourd'hui, c'est la fédération des travailleurs qui se voit refuser l'enregistrement mais, demain, ce sera peut-être le tour de la fédération des employeurs. En outre, le fait de placer la responsabilité pénale et civile sur des personnes a des effets d'intimidation. Tout en reconnaissant les circonstances uniques qui sont celles du Swaziland, l'orateur souligne que le gouvernement connaissait bien les conditions lorsqu'il est devenu Membre de l'OIT et qu'il a rati-

fié la convention. Comme dit un proverbe africain, lorsque deux éléphants se battent, c'est l'herbe qui souffre. Ce proverbe montre que la situation, qui oppose, d'un côté, le gouvernement et, de l'autre, l'un ou l'autre des partenaires sociaux ou les deux, a des effets négatifs sur l'économie nationale et, de ce fait, sur le bien-être de la population. En conséquence, il ne devrait y avoir aucune équivoque dans les conclusions de la commission quant à la nécessité pour le gouvernement d'honorer ses engagements. C'est le minimum auquel la commission devrait pouvoir s'attendre.

La membre gouvernementale du Zimbabwe a prié instamment le gouvernement et ses partenaires sociaux de solliciter l'assistance technique du BIT afin de régler les questions en suspens qui ont été soulevées par la commission d'experts. Elle note avec plaisir que le gouvernement du Swaziland coopère avec les organes de contrôle de l'OIT. L'OIT est invitée à continuer à accompagner les efforts déployés en leur apportant un soutien technique dont ils ont grand besoin. Elle rappelle qu'un dialogue social entretenu au niveau national peut constituer une plate-forme permettant d'aborder ensemble les questions socio-économiques. L'investissement dans le dialogue social et son renforcement sont devenus un des leviers de l'action que mène l'OIT pour améliorer les marchés du travail de ses Etats Membres.

La membre travailleuse du Royaume-Uni a déclaré que le Swaziland ne respecte pas la convention de longue date. La liberté et l'activité syndicales sont soumises à des restrictions, en droit comme dans la pratique, avec souvent des conséquences graves et violentes pour les syndicalistes. La loi sur l'ordre public et celle sur la suppression du terrorisme sont utilisées pour museler la dissidence et, au cours des derniers mois, les arrestations d'opposants au régime se sont multipliées. Le Roi a proclamé le Swaziland démocratie monarchique. Ce n'est pourtant pas une démocratie puisque les partis politiques sont interdits, l'information politique est sujette à des restrictions et la population ne peut pas participer de manière significative à une activité politique organisée. Les pouvoirs législatif et judiciaire sont concentrés dans le chef du roi, une situation confirmée par la révision de la Constitution de 2005. L'Etat s'ingère dans toutes les libertés et tous les droits civils et politiques. Le fait que des syndicalistes soient traduits en justice pour des infractions à la loi sur l'ordre public, par exemple, constitue une violation des normes de l'OIT. Le judiciaire n'est pas indépendant. Deux membres de haut rang du système judiciaire ont été révoqués, le premier pour avoir prétendument critiqué le Roi et le deuxième pour avoir refusé d'appuyer la révocation de son collègue. Une mission d'investigation de haut niveau de l'OIT s'est rendue au Swaziland, mais aucune modification n'a été apportée à la loi. Les accords commerciaux et autres avec des partenaires tels que l'Union européenne imposent de respecter les engagements internationaux, dont la liberté d'association et la liberté de réunion et d'expression.

Le membre gouvernemental du Botswana a déclaré que la liberté syndicale et le droit des travailleurs et des employeurs de s'organiser sont les conditions préalables d'une négociation collective et d'un dialogue social sérieux. Les pays ratifient volontairement des conventions qui promeuvent ces principes mais, à l'occasion, les circonstances vont à l'encontre des intentions. Des progrès ont été faits au niveau de l'application de la convention, notamment par l'élaboration et le dépôt au Parlement d'un projet de loi (amendement) sur les relations professionnelles. Bien qu'il n'ait pas été adopté, cette démarche témoigne de la volonté du gouvernement. Le processus d'amendement de la loi sur les relations professionnelles s'est heurté à des difficultés, ce qui souligne la nécessité d'un renforcement des capacités pour que se concrétise le

dialogue social sur une série de matières, notamment sur les obligations résultant de la convention. Il est à espérer que la collaboration avec l'OIT aidera le Swaziland à surmonter les défis auxquels il est confronté à cet égard. A la lumière des réels efforts consentis par le Swaziland, l'orateur demande qu'un délai supplémentaire lui soit accordé pour achever sa tâche.

La membre travailleuse des Etats-Unis a évoqué les commentaires précédents de la commission qui engageaient le gouvernement à modifier sa législation, ainsi que la mission d'enquête de haut niveau du BIT qui s'est rendue au Swaziland en janvier 2014. En outre, elle indique qu'aucun progrès mesurable n'a été fait en vue de modifier la législation posant problème. L'oratrice s'est également référée à la loi sur la croissance et les possibilités en Afrique qui institue la «protection des droits internationalement reconnus des travailleurs, y compris la liberté syndicale et le droit d'organisation et de négociation collective». La législation du Swaziland devait être modifiée avant le 15 mai 2014 afin de maintenir l'accès aux avantages commerciaux prévus par la loi, une autre échéance qui n'a pas été respectée. L'oratrice évoque certaines questions législatives soulevées par les organes de contrôle de l'OIT au cours des dix dernières années qui n'ont toujours pas été résolues, concernant notamment la loi sur les relations professionnelles, la loi sur l'ordre public et la proclamation de 1973. Le personnel pénitentiaire n'a toujours pas le droit de créer des syndicats ou d'y adhérer. En outre, un projet de loi ayant été proposé en 2012 pour répondre à cette question n'est plus débattu. Par ailleurs, le gouvernement a récemment réintroduit le projet de loi sur le service public, avant de consulter les partenaires sociaux. Si elle est adoptée, cette loi permettra de licencier les travailleurs du secteur public qui font des déclarations politiques, de limiter les thèmes sur lesquels les travailleurs du secteur public pourraient négocier et de faire en sorte que ces travailleurs n'aient pas accès aux procédures de règlement des différends. En conclusion, le gouvernement a beaucoup à faire pour mettre sa législation du travail en conformité avec la convention. Le gouvernement est donc instamment prié de coopérer avec l'OIT pour mener ces réformes à bien.

La membre gouvernementale du Soudan du Sud a déclaré que le gouvernement s'était montré politiquement très déterminé à garantir l'application de la convention. Néanmoins, des événements indépendants de sa volonté, comme la dissolution, en juillet 2013, du Parlement, rétabli en février 2014, ont ralenti l'ensemble du processus. La commission d'experts est invitée à prendre note des progrès réalisés jusqu'à présent. En outre, il est demandé au BIT de fournir au gouvernement son assistance technique afin d'accélérer le processus de réforme législative entrepris. Le gouvernement est invité à poursuivre les négociations avec les partenaires sociaux afin d'éviter tout retard supplémentaire.

Le membre travailleur du Nigéria a déclaré que les travailleurs et les citoyens ne peuvent pas exercer leurs droits à la liberté syndicale, de réunion ni participer au processus démocratique. Le gouvernement continue, sciemment et arbitrairement, à contourner l'application de la convention et d'autres instruments similaires, et ne tient donc pas les promesses qu'il a faites. Il existe plusieurs sujets de préoccupation. Le TUCOSWA a été interdit, alors que c'est un syndicat légitime. La police et d'autres services de sécurité de l'Etat continuent de harceler et d'intimider les dirigeants syndicaux. Quatre travailleurs ont été arrêtés et détenus pour avoir prétendument porté des T-shirts d'un parti politique. Un étudiant, qui s'était joint à ses parents et à des travailleurs pour célébrer le 1^{er} mai, a été arrêté. Le fait de s'associer et de collaborer avec des travailleurs est considéré comme un délit grave au Swaziland. Des militants syndicaux ont été empêchés

par la force de participer à des activités syndicales licites, tandis qu'un juriste du TUCOSWA est en détention pour avoir exprimé un avis sur l'arrestation d'un syndicaliste affilié du TUCOSWA. La manière dont est traité le TUCOSWA est contraire à la Constitution du Swaziland.

La membre gouvernementale des Etats-Unis a déclaré que la situation du droit à la liberté syndicale et des droits syndicaux au Swaziland préoccupe vivement les Etats-Unis. La situation est suivie de près depuis plusieurs années, en particulier dans le contexte de l'éligibilité du Swaziland au régime de préférences commerciales en vertu de la loi sur la croissance et les opportunités en Afrique. Le gouvernement des Etats-Unis soutient sans réserve les recommandations des organes de contrôle de l'OIT concernant l'application par le Swaziland de la convention, ainsi que les conseils techniques que le BIT a fournis au gouvernement pour la mise en œuvre de ces recommandations. L'absence à ce jour de progrès concrets et tangibles est préoccupante; ces questions sont en suspens depuis fort longtemps, pour certaines depuis plus de dix ans. Le fait que le gouvernement ait accepté en janvier 2014 une mission d'enquête de haut niveau du BIT est un point positif. Pour autant, le fait que le TUCOSWA ne soit toujours pas enregistré est très regrettable. Il est impératif que le TUCOSWA puisse exercer efficacement l'ensemble de ses droits syndicaux sans actes d'ingérence ou mesures de représailles. Il est tout aussi important que les organisations d'employeurs soient enregistrées et capables de représenter pleinement les intérêts de leurs membres. L'omission législative qui s'est traduite par la radiation d'organisations de travailleurs et d'employeurs, et l'absence d'une véritable reconnaissance de la part du gouvernement du Swaziland qui en a résulté conformément à sa notice générale, ont fortement compromis l'exercice effectif de la liberté syndicale et la tenue d'un véritable dialogue social tripartite au Swaziland. Le gouvernement du Swaziland doit prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que la TUCOSWA et d'autres organisations de travailleurs et d'employeurs soient enregistrés sans délai. Il doit en outre donner suite à toutes les mesures que recommandent les organes de contrôle de l'OIT s'agissant des amendements législatifs et de leur mise en œuvre effective. Qui plus est, le gouvernement est instamment prié de mettre en œuvre le Code de bonnes pratiques relatif aux actions revendicatives et aux actions du travail. A cet égard, le gouvernement doit impérativement collaborer étroitement avec l'OIT.

Un observateur représentant de la Fédération internationale des ouvriers des transports (ITF) a mentionné qu'en 2014 l'ITF a envoyé une mission d'investigation au Swaziland afin d'enquêter sur les mesures prises par les autorités à l'encontre du Syndicat des travailleurs alliés du transport du Swaziland (STAWU). Outre la loi sur l'ordre public qui a été utilisée pour cibler des syndicalistes, une autre loi a été également utilisée à l'encontre du STAWU. Se basant sur la loi sur le trafic routier de 2007, cinq dirigeants syndicalistes du STAWU, y compris le secrétaire général, ont été notifiés d'une intention de poursuites au motif d'avoir organisé un rassemblement du syndicat sur le parking de l'aéroport. Bien que cette loi s'applique aux infractions sur les voies publiques, elle a été appliquée au parking de l'aéroport, ce qui constitue un autre exemple d'utilisation créative de la législation visant à supprimer les syndicats au Swaziland. D'autre part, en 2014, l'autorité de l'aviation civile a soumis une requête au comité gouvernemental relatif aux services essentiels, afin qu'un certain nombre de services de l'aéroport soient considérés comme services essentiels. Si cette requête aboutit, cela assujettirait le personnel de l'aéroport à une législation spéciale qui limiterait leurs droits syndicaux et leurs droits au travail, ce qui constituerait un pas en ar-

rière dans l'application de la convention. L'orateur se réfère également à la visite des membres de l'ITF à Basil Thwala, juriste du STAWU en prison. Ce dernier a été arrêté à la suite d'une manifestation en juillet 2012 et a été accusé et reconnu coupable d'infractions en vertu de la loi sur le trafic routier et de la loi sur l'ordre public. Bien qu'il ait été initialement libéré sous caution, cette mesure a été ultérieurement révoquée par la Haute Cour du Swaziland sur la base des faits supposés qu'il n'aurait pas respecté les conditions permettant la liberté sous caution. Aucun témoin n'était présent au tribunal afin de corroborer cette allégation et M. Thwala n'était pas non plus présent lorsque sa liberté sous caution a été révoquée. Il a été condamné à deux ans d'emprisonnement. Bien qu'il ait fait appel de cette décision deux mois après avoir été condamné, son appel, qui revêtait un caractère urgent, n'a jamais été traité. M. Thwala a été libéré en 2014 après avoir purgé sa peine complète. La mission d'investigation de l'ITF remet en question l'indépendance du pouvoir judiciaire dans les cas de M. Thwala et des dirigeants du STAWU. La situation du STAWU montre le non-respect par le Swaziland de la convention. En conclusion, l'orateur prie instamment le gouvernement d'amender les textes de loi qui ont été soumis à l'examen. Il estime en outre que le gouvernement devrait faire rapport sur la loi sur le trafic routier et sur son utilisation abusive qui vise à cibler des syndicalistes menant des activités légitimes.

Le membre gouvernemental de l'Égypte a estimé que le gouvernement avait pris un ensemble de mesures pour appliquer pleinement les dispositions de la convention malgré les difficultés auxquelles le gouvernement devait faire face, notamment pendant la période des élections nationales qui ont été organisées à la suite de la dissolution du Parlement en juillet 2013. Ces difficultés ont retardé l'adoption des mesures législatives mettant en œuvre les dispositions de la convention. L'orateur indique également que le gouvernement a fait preuve de son engagement total pour effectuer les amendements nécessaires, notamment en ce qui concerne l'enregistrement des syndicats. Pour conclure, l'orateur demande à la commission d'accorder au gouvernement plus de temps pour lui permettre de prendre les mesures nécessaires pour aligner la législation nationale sur les exigences de la convention. A cet égard, il se prononce en faveur d'une assistance technique du BIT en faveur du gouvernement pour promouvoir les mesures.

Le représentant gouvernemental a remercié tous les membres de la commission pour leurs critiques positives et il tient à assurer la commission de la détermination du Swaziland qui travaille sans relâche aux questions en suspens. S'il dispose du temps nécessaire et d'une assistance technique, le gouvernement sera en mesure de faire état de résultats tangibles à la prochaine réunion de la commission. En réponse aux questions soulevées dans le courant de la discussion, le représentant gouvernemental déclare que toutes les informations pertinentes ont été communiquées à propos de la proclamation de 1973 et il explique que seule cette question en particulier ne semble pas requérir d'examen ni de vérification supplémentaires. S'agissant des nouvelles allégations de non-respect soulevées dans le courant de la discussion, le représentant gouvernemental demande que la procédure normale soit suivie, c'est-à-dire que les plaintes pour non-respect soient communiquées par le biais des structures gouvernementales afin de donner au gouvernement la possibilité de communiquer des informations ou un rapport sur les nouvelles questions qui se posent. Certains points qui ont été soulevés déforment la réalité. L'orateur ajoute que le TUCOSWA n'est pas interdit au Swaziland et qu'il a le droit d'organiser et de se réunir et jouit de la liberté d'expression. Le TUCOSWA a fêté le 1^{er} mai cette année et il a invité des représentants du gouvernement à assister

aux célébrations. Cela prouve que leurs rapports ne sont pas tels qu'ils ont été décrits. S'agissant du projet d'amendement à la loi sur les relations professionnelles (projet de loi n° 14 de 2013), ce n'est pas le gouvernement qui a retiré le texte, mais bien une commission parlementaire. Un projet de loi ne peut être promulgué du jour au lendemain; c'est pourquoi le gouvernement demande à la commission un délai pour poursuivre le processus qu'il a déjà entamé. Le représentant gouvernemental sollicite l'assistance technique du BIT pour l'aider à régler les questions en suspens et il annonce que le gouvernement fera état de résultats concrets à la prochaine réunion de la commission.

Les membres employeurs ont remercié le gouvernement pour les informations soumises. Certaines mesures ont été adoptées mais les progrès concrets sur ce cas se font attendre. La commission n'a pas abordé le droit de grève dans ce cas car les employeurs estiment que la convention n° 87 ne reconnaît pas ce droit. Le gouvernement est invité à introduire en droit et en pratique des changements réels mettant la législation du gouvernement en conformité avec la convention. Priorité devrait être donnée à la mise en place d'un processus rapide permettant l'enregistrement immédiat du TUCOSWA, qui doit être réalisée d'urgence. Lorsque les organisations seront enregistrées, le gouvernement pourra organiser des consultations avec les partenaires sociaux afin d'établir un calendrier de finalisation de la révision des textes législatifs ayant fait l'objet d'échanges mais laissés en suspens. La révision de la législation présente des difficultés, mais ces dernières peuvent être dépassées avec l'assistance du BIT et en consultation avec les partenaires sociaux. Au vu de la détermination du gouvernement à réaliser des progrès, les membres employeurs veulent croire que les recommandations seront traitées avec sérieux et diligence.

Les membres travailleurs sont d'avis que les preuves présentées sont irréfutables et prouvent les attaques systématiques à l'encontre des droits des travailleurs d'établir librement des syndicats et d'y adhérer. Le gouvernement compromet la formation du TUCOSWA et de l'ATUSWA en refusant leur inscription et interdit de ce fait les activités syndicales. La liberté de mouvement et d'expression des dirigeants et membres syndicaux est limitée et ils s'exposent à des poursuites pénales et risquent la prison s'ils dénoncent ces politiques de répression. La police et les forces de sécurité surveillent les travailleurs et les menacent de recourir à la force s'ils font valoir leurs droits, en invoquant des lois abusives que le gouvernement refuse de modifier. A maintes reprises, le gouvernement s'est engagé à suivre un calendrier de réformes qu'il évite d'appliquer. La mission de l'OIT de cette année n'a pu enregistrer aucun progrès. Les membres travailleurs sont d'avis qu'ils ne peuvent plus accorder du temps au gouvernement et lui réitèrent leurs demandes. Le gouvernement doit enregistrer immédiatement le TUCOSWA et l'ATUSWA et leur accorder le plein exercice de leurs droits en vertu de la convention et de la législation nationale en particulier en ce qui concerne l'IRA. Le gouvernement doit libérer immédiatement Thulani Maseko et abandonner les poursuites liées à sa liberté d'expression et à ses activités syndicales légitimes et prendre des mesures urgentes pour la mise en place d'un pouvoir judiciaire indépendant. Le gouvernement doit fournir des informations appropriées à la police et aux forces de sécurité et les tenir responsables en cas d'interventions violentes dans les activités syndicales pacifiques et légitimes. Le gouvernement doit modifier immédiatement la loi sur les relations professionnelles, la loi sur les services pénitentiaires, la loi sur les services publics, la loi sur la suppression du terrorisme et la loi sur l'ordre public pour aligner les législations nationales sur les dispositions de la convention. Enfin, le gouvernement

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
Croatie (ratification: 1991)

doit mettre en place des procédures judiciaires afin d'obtenir une décision définitive de la plus haute instance judiciaire du pays sur le statut de la proclamation de 1973. L'orateur indique que, étant donné que le gouvernement persiste dans sa position, les membres travailleurs auront recours à tous les moyens offerts par la Constitution de l'OIT. Les membres travailleurs concluent que, au vu de la gravité du cas et du refus constant du gouvernement depuis une décennie et en l'absence de progrès, les membres travailleurs se prononcent en faveur de l'inscription des conclusions de la commission dans un paragraphe spécial.

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

CROATIE (ratification: 1991)

Le gouvernement a communiqué les informations écrites suivantes.

S'agissant de la promotion de la négociation collective (articles 4 et 6 de la convention), les tendances relevées avant la suppression de la Convention collective de base (CCB) (2012) étaient les suivantes: la crise économique et financière mondiale a tardé à avoir des retombées sur l'économie croate et s'est traduite par une réduction considérable de l'activité économique, un déclin constant du produit intérieur brut (ci-après PIB), une augmentation continue du taux de chômage, accompagnée, par voie de conséquence, d'une diminution du niveau de vie des citoyens. De plus, fin 2011, la part de la dette publique dans le PIB était de 46,7 pour cent. Elle a ensuite à nouveau augmenté pour atteindre 55,5 pour cent en 2012. Les tendances macroéconomiques ayant continué à se dégrader lors du premier semestre de 2012, une nouvelle réduction des dépenses gouvernementales s'est imposée afin que la consolidation budgétaire puisse être maintenue et que la règle budgétaire (dont la part dans le PIB a augmenté et continue à augmenter) soit respectée. En conséquence, dans des conditions économiques qui continuent à se dégrader, le gouvernement de la République de Croatie a proposé des amendements de la CCB au cours des négociations des services publics avec les syndicats. Huit réunions ont eu lieu à ce sujet du 4 juin au 16 juillet 2012. Les amendements proposés avaient pour but de réduire ou de suspendre provisoirement les droits ci-après: le droit à une prime de Noël pour 2012; le droit à une prime de vacances pour 2013; le droit à un jubilé pour 2013, sauf pour les employés qui ont plus de trente-cinq ans d'ancienneté et qui prennent leur retraite l'année de leur obtention du droit à cette prime; une réduction de 170 à 150 kunas des indemnités de déplacement; et une modification du système de remboursement des frais de transport vers et depuis le lieu de travail de façon à le rendre plus rationnel. Lors des négociations sur ces amendements de la CCB, dont l'objectif était d'éviter des ajustements de poste, quatre des huit syndicats qui ont signé l'accord ont confirmé qu'ils acceptaient les amendements proposés, tandis que les quatre autres ont refusé et ont demandé au gouvernement de s'engager à régler lui-même à l'avenir les montants correspondants aux fonctionnaires. La CCB prévoyant la possibilité de soumettre un conflit à l'arbitrage (article 9), et conformément à la proposition des quatre syndicats qui ont signé les amendements de la CCB proposés, le gouvernement a suggéré le 17 juillet 2012 une procédure d'arbitrage aux syndicats ayant refusé de signer les amendements. De plus, le 19 juillet 2012, il a désigné ses représentants au conseil d'arbitrage, tout en invitant en permanence les syndicats à parvenir à un accord. Les syndicats qui ont refusé de signer les amendements ont fait part par écrit de leur refus d'avoir recours à l'arbitrage dans le règlement des con-

flits, en avançant le fait que l'arbitrage n'est pas obligatoire. La procédure de conciliation s'est donc conclue par un échec. Selon la disposition de l'article 23 de la CCB, ce dernier peut être supprimé par écrit par les deux parties en cas de changement radical de la situation économique, après que la partie annulant l'accord a préalablement proposé à l'autre partie des amendements, accompagnés d'un préavis de trois mois. Après avoir épuisé toutes les possibilités de conclure un accord sur la base de l'article 23 de la CCB, le gouvernement a pris la décision le 17 septembre 2013 de révoquer l'Accord collectif de base pour les fonctionnaires, avec un préavis de trois mois. Les procédures de révocation ont donc été menées en toute légalité. En même temps qu'il exprimait son intention de supprimer la CCB existante, le gouvernement entamait des négociations sur la conclusion d'une nouvelle convention de même type, dont le texte ne serait pas différent de celui de l'accord révoqué. Les négociations allaient seulement porter sur la question du remboursement des frais de transport, alors que les questions des primes de Noël, de congés et de jubilé seraient traitées dans l'annexe de l'Accord collectif de base. Le nouvel Accord collectif de base ainsi que son annexe ont été signés le 12 décembre 2012, avant l'entrée en vigueur de la révocation de la convention précédente. La négociation collective a eu lieu avec le bureau de la négociation collective des syndicats, créé conformément à la loi sur les critères de participation aux organes tripartites et la représentativité dans la négociation collective, qui est entrée en vigueur entre-temps (le 28 juillet 2012). Cette convention a été signée par six syndicats représentatifs sur 11.

S'agissant de la loi sur la suspension du versement de certaines prestations aux travailleurs de la fonction publique, bien qu'ait été conclue la nouvelle CCB et son annexe I (accord visant la réduction ou la suspension provisoire de certaines prestations importantes), conformément au principe contenu dans le Code du travail consistant à appliquer la loi la plus favorable, ces prestations restent d'application selon les conventions collectives propres à chaque branche d'activité, puisqu'elles ont été adoptées dans le cadre des conventions collectives correspondant aux branches ou aux secteurs de chacun des services publics (soins de santé, prévoyance sociale, enseignement primaire et secondaire, science, enseignement supérieur et culture). Les fonctionnaires ont négocié leur convention collective avec le gouvernement le 2 août 2012. Ils sont notamment convenus, à l'annexe I de la convention collective, que les primes de Noël ne s'appliqueraient pas aux fonctionnaires en 2012 et 2013; les primes pour congés ne s'appliqueraient pas en 2013, pas plus que la prime de jubilé cette même année; et les indemnités de déplacement passeraient de 170 à 150 kunas (les mêmes conditions ont été proposées aux travailleurs de la fonction publique). Dans ce cas, les fonctionnaires font l'objet dans la pratique d'une discrimination par rapport aux travailleurs de la fonction publique, dans la mesure où les droits matériels de ces deux catégories sont accordés dans le cadre du budget de l'Etat. C'est pourquoi le gouvernement a décidé d'harmoniser les droits figurant à l'annexe I de la CCB de sorte qu'ils soient égaux pour les deux catégories – fonctionnaires et travailleurs de la fonction publique. Pour ce faire, il a adopté le 20 décembre 2012 la loi sur le refus d'accorder certaines prestations aux travailleurs de la fonction publique. Sur la base de cette loi, le droit à la prime de Noël de 2012 et de 2013, ainsi que la prime pour congés de 2013 ne s'appliquent plus, dans le but de maintenir en toute priorité la stabilité budgétaire du système public dans les circonstances économiques qui se dégradent, et de parvenir à un équilibre dans les droits accordés à ces deux catégories de salariés du secteur public. Afin de mettre les conventions collectives sectorielles en harmo-

nie avec la CCB, le gouvernement a lancé en 2013 des négociations avec les syndicats représentant chacun des services publics. En 2013, une convention collective a été signée dans le secteur des soins de santé. Les conventions collectives dans les secteurs de la prévoyance sociale et de l'enseignement primaire et secondaire ont toutes été signées en 2014. Les négociations en vue de la signature d'une convention collective pour la culture sont encore en cours. Pour l'heure, aucune convention collective sectorielle n'a été conclue pour les secteurs de la science et de l'enseignement supérieur.

S'agissant des tendances économiques en 2013-14, le gouvernement indique que, pour la sixième année consécutive, la Croatie connaît une récession profonde et prolongée. La part de la dette publique dans le PIB a augmenté pour passer de 55,5 pour cent en 2012 à 64 pour cent fin 2013. Les critères n'ayant pas été respectés, tant en termes de déficits que de dette, la procédure de surendettement prévue dans le cadre du Pacte de stabilité et de croissance de l'UE a été lancée en 2014. Cette année encore, le chômage a augmenté, en particulier celui des jeunes. Au troisième trimestre de 2013, le taux d'activité du groupe d'âge compris entre 15 et 64 ans était de 60,5 pour cent, taux le plus bas de l'UE, alors que le taux d'emploi était de 50,2 pour cent, soit le deuxième taux le plus bas de l'UE.

Par ailleurs, la loi sur l'élaboration du budget de l'Etat de 1993 n'est plus en vigueur. S'agissant de la loi sur les critères de participation aux organes tripartites et de représentativité pour la négociation collective, le gouvernement indique qu'il a commencé à rédiger le texte de la nouvelle loi sur la représentativité en étroite collaboration avec les partenaires sociaux. Suite à une série de consultations auprès de tous les partenaires sociaux représentatifs (confédérations syndicales représentatives et Association des employeurs croates), le ministère du Travail et du Système des pensions a commencé à rédiger la nouvelle loi du 28 juillet 2012, qui contient des améliorations. Ce travail de rédaction est sur le point de s'achever. La nouvelle loi a pour objectif de promouvoir la coopération parmi les syndicats et de renforcer leurs positions en termes de négociation.

S'agissant de l'article 1 sur la protection des travailleurs contre des actes de discrimination antisyndicale, la Croatie a entrepris ces dernières années un vaste processus de réforme judiciaire, dans le but d'accroître l'efficacité de la procédure en général et de réduire l'arriéré judiciaire. De nombreuses lois ont été modifiées, les tribunaux ont fait l'objet d'une restructuration et leur répartition territoriale a été modifiée, tandis que le traitement informatique est en bonne voie. Divers projets (appelés documents-e) ont été mis en application afin d'offrir la protection juridique des droits des parties en général, tout comme des travailleurs. Si l'on en croit les statistiques, le nombre de cas non résolus a considérablement diminué dans la période comprise entre décembre 2011 et septembre 2013 (de 872 124, il est passé à 773 349), ce qui est la preuve que des progrès ont bien eu lieu dans ce domaine. En ce qui concerne le renforcement des capacités de l'inspection du travail, la loi sur l'inspection du travail, qui a été adoptée et est entrée en vigueur le 20 février 2014, offre un cadre juridique qui régit les organes d'inspection dans le domaine du travail. En outre, depuis le 1^{er} janvier 2014, l'administration de l'inspection a été constituée en tant qu'unité distincte au sein du ministère du Travail et du Système des pensions. La loi sur l'inspection du travail offre une base juridique qui attribue aux organes de l'inspection du travail des fonctions meilleures et plus efficaces. Des commentaires ont été formulés par le Syndicat des employés de l'Etat et des administrations locales, selon lesquels la loi du 19 février 2010 sur les salaires des collectivités locales et régionales restreint le

droit d'organisation et de négociation collective sur la fixation des salaires, en particulier pour les employés des dites collectivités (notamment lorsque les aides perçues du budget de l'Etat pour le fonctionnement d'une collectivité donnée sont supérieures à 10 pour cent de ses recettes). Les éléments fondamentaux de la fixation des salaires utilisés pour calculer les salaires des employés concernés sont, conformément à l'article 9 de la loi susmentionnée, déterminés par le biais d'une négociation collective. C'est seulement lorsque les éléments fondamentaux ne sont pas définis par une convention collective que ces derniers seront établis conformément à une décision du représentant de l'autorité locale. L'article 9 s'applique donc également aux éléments fondamentaux de la fixation des salaires dans les collectivités où les aides perçues du budget de l'Etat pour leur fonctionnement sont supérieures à 10 pour cent de leurs recettes. Toutefois, l'article 16 de la loi prévoit une restriction selon laquelle, dans ces collectivités, les éléments fondamentaux de la fixation des salaires ne doivent pas être supérieurs à ceux qui sont utilisés pour le calcul des salaires des fonctionnaires. Une telle solution permet aussi de garantir que les collectivités locales qui ne disposent pas de recettes suffisantes pour combler leurs dépenses et qui comptent donc sur des aides provenant du budget de l'Etat pour payer les salaires de leurs employés ne peuvent augmenter les salaires de façon disproportionnée par rapport à leurs recettes. Dans le même temps, les travailleurs de la fonction publique reçoivent la même garantie que les fonctionnaires en termes de protection. Les éléments fondamentaux de la fixation des salaires dans le cas des fonctionnaires s'élèvent depuis le 1^{er} avril 2009 à un montant brut de 5 108,84 kunas. Concernant ce point, la Cour constitutionnelle dispose que l'article 16 n'affecte en aucun point les droits sociaux et le droit et la liberté d'organisation et de négociation collective, pas plus qu'il n'empêche la négociation collective concernant les éléments fondamentaux de la fixation des salaires. L'intention du législateur est de faire en sorte que les éléments fondamentaux de la fixation des salaires soient déterminés avant tout par la négociation collective, puis par décision des autorités compétentes, ce qui est conforme à la Constitution.

En outre, devant la commission, la **représentante gouvernementale** a rappelé l'impact de la crise économique et financière mondiale, notamment ses effets négatifs sur l'économie croate, qui se traduisent par le déclin constant du produit intérieur brut (PIB), l'augmentation du chômage, la réduction des salaires et l'accroissement de la dette publique. Dans ce contexte, des négociations ont eu lieu avec les syndicats de la fonction publique du 4 au 16 juillet 2012, en vue de modifier la CCB. Quatre syndicats ont refusé de signer les amendements et décliné l'invitation du gouvernement à régler les différends par le biais d'une procédure d'arbitrage prévue par la CCB ou par d'autres moyens. Le gouvernement a ensuite abrogé en septembre 2012 la CCB vis-à-vis des salariés du secteur public, en respectant toutes les procédures requises pour que cette abrogation soit légale. Toutefois, il a dans le même temps fait part de son intention d'ouvrir des négociations au sujet d'une nouvelle CCB. Bien que supprimant certains droits ou certaines primes, la nouvelle CCB règle par ailleurs la plupart des questions laissées en suspens. La nouvelle CCB a été signée en décembre 2012 par six syndicats représentatifs sur onze. Le processus qui vient d'être décrit a été rendu nécessaire pour préserver la stabilité budgétaire du système de la fonction publique, tout en respectant scrupuleusement l'égalité de traitement entre les fonctionnaires publics, d'une part, et les salariés du secteur public, d'autre part. En 2013, le gouvernement a signé des conventions collectives avec toutes les branches d'activité, sauf une. Pour ce qui est de la question de la représentativité, le gouvernement a soumis au

BIT un rapport détaillé indiquant que cette loi est l'instrument qui définit les critères de représentativité syndicale aux fins de la négociation collective. Le gouvernement a commencé à rédiger, en étroite collaboration avec les partenaires sociaux, le texte d'une nouvelle loi sur la représentativité qui aura pour but de contrer les faiblesses constatées dans la loi actuelle et de favoriser la coopération entre les syndicats, tout en renforçant leurs positions de négociation.

Les membres travailleurs ont rappelé qu'il s'agit de la deuxième discussion concernant l'application de la convention par la Croatie et qu'une plainte est également en cours d'examen par le Comité de la liberté syndicale. La commission d'experts n'est pas satisfaite des réponses apportées par le gouvernement aux quatre points qu'elle a soulevés dans son observation. Le premier point concerne la protection des travailleurs contre des actes de discrimination antisyndicale. Les tribunaux qui ont à connaître de tels actes accusent un retard excessif dans le traitement des plaintes, et l'inspection du travail n'a pas la capacité d'intervenir efficacement. Par ailleurs, le projet pilote de médiation qui a été élaboré a donné de bons résultats mais son application n'a pas été généralisée. Le deuxième point concerne le processus de détermination des salaires dans certaines collectivités régionales ou locales. Lorsque celles-ci reçoivent un financement correspondant à un pourcentage de leurs recettes, elles doivent s'aligner sur les conventions existantes au niveau fédéral. Cette législation paraît contraire à la liberté de négocier les conditions de travail. Le troisième point critique la possibilité qu'a le gouvernement de modifier la teneur d'une convention collective du secteur public pour des raisons financières. Ceci va à l'encontre du principe selon lequel une convention ne peut être modifiée de manière unilatérale. Il existe à cet égard une abondante jurisprudence sur la question de savoir si une crise économique et la nécessité d'équilibrer les finances publiques justifient la modification de conventions collectives par les autorités. Sur la base de cette jurisprudence, la commission d'experts avait déjà formulé une observation concernant ce point en 2010. Le quatrième et dernier point concerne l'application de la loi de 2012 sur les critères de participation aux organes tripartites et la représentativité dans la négociation collective dans le secteur public (loi sur la représentativité). Cette loi suscite l'inquiétude des organisations syndicales car la procédure de détermination de la représentativité est complexe et confuse et elle n'offre pas les garanties nécessaires d'impartialité et d'objectivité requises par la convention. Les organisations syndicales estiment que le nouveau projet de loi en cours de discussion est encore plus complexe. Le gouvernement devrait confirmer son engagement de mener un authentique dialogue social, notamment en rétablissant un bureau indépendant de partenariat social, en assurant le fonctionnement effectif du Conseil économique et social et en créant une inspection du travail indépendante. Par ailleurs, il devrait cesser d'intervenir et de résilier unilatéralement les conventions collectives et mettre la législation en matière de représentativité syndicale en conformité avec la convention.

Les membres employeurs ont rappelé que le gouvernement aurait pris un certain nombre de mesures lorsqu'il a préparé sa récente adhésion à l'Union européenne. Une loi exhaustive de lutte contre la discrimination, y compris la discrimination antisyndicale, a été adoptée en 2008. Les commentaires de la commission d'experts indiquent également que le gouvernement a entamé une réforme en profondeur pour accroître l'efficacité de la procédure judiciaire et réduire le nombre de dossiers en souffrance. De plus, un projet pilote sur la médiation dans les tribunaux a eu des résultats positifs. A propos des unités autonomes locales et régionales, l'article 6 de la convention indique clairement que la convention n'a pas pour but de

s'appliquer, ou de porter préjudice, au droit des fonctionnaires publics commis à l'administration de l'Etat, et distingue ces fonctionnaires d'autres catégories de fonctionnaires à qui les dispositions de la convention s'appliquent. La commission d'experts a précisé cette distinction aux paragraphes 171 et 172 de son étude d'ensemble de 2012. A cet égard, la commission d'experts a établi une distinction entre les fonctionnaires qui, par leurs fonctions, sont directement commis à l'administration de l'Etat, et toutes les autres personnes employées par le gouvernement, les entreprises publiques ou les institutions publiques autonomes, lesquelles devraient bénéficier des garanties de la convention. A ce sujet, il est important de noter que le gouvernement central a la faculté de limiter la négociation collective pour les unités autonomes locales et régionales, ce qui indique que ces unités ne sont pas des institutions autonomes en dehors de l'administration de l'Etat mais qu'elles font partie intégrante de l'administration de l'Etat. Ainsi, les employés de ces unités autonomes locales et régionales sont en fait des fonctionnaires commis à l'administration de l'Etat, et le gouvernement n'est pas tenu, au titre de l'article 6 de la convention, de procéder à la négociation collective dans ces unités. L'orateur, qui a également indiqué que les orientations de la commission d'experts ne présentaient pas de caractère contraignant, a invité le gouvernement à examiner les éléments mentionnés plus haut dans sa réponse à la commission d'experts. Au sujet de la loi sur la représentativité, qui a été adoptée le 13 juillet 2012, la discussion nationale tripartite est en cours.

Le membre travailleur de la Croatie a mis l'accent sur le fait que la loi sur la représentativité, adoptée en 2012 sans l'accord des partenaires sociaux, viole la convention. En effet, elle limite la négociation des conventions collectives aux seuls syndicats considérés comme «représentatifs» en vertu de l'article 26 de la loi et peut avoir pour effet de restreindre le droit de grève des autres syndicats. La loi établit également des dérogations à un certain nombre d'articles du Code du travail qui restreignent l'utilisation des procédures de négociation volontaire par les syndicats. En établissant des différences de traitement injustifiées entre les syndicats, la loi présente un caractère discriminatoire. Elle intensifie l'émiettement du mouvement syndical et nuit au système des relations professionnelles. D'autres dispositions de la loi diminuent l'indépendance des syndicats, mettent en cause l'objectivité des autorités du travail en rendant possible leur ingérence dans les affaires syndicales. Ces changements d'ordre législatif ont un impact très négatif sur le système de dialogue social dans le pays. De plus, la convention collective de base a été dénoncée, le Bureau indépendant du partenariat social aboli, la Commission tripartite économique et sociale ne fonctionne pas et le service d'inspection du travail, autrefois indépendant, s'est effondré. L'assistance technique du BIT est nécessaire pour renforcer le tripartisme et mettre en œuvre un véritable système de négociation collective.

Le membre travailleur de l'Allemagne, s'exprimant également au nom du membre travailleur de la Pologne, a souligné que les législations et les politiques actuelles de la Croatie, Etat membre de l'Union européenne, constituent une violation évidente de la convention n° 98, qui est une convention fondamentale établissant les bases des travaux de la commission, à savoir le droit d'organisation. Ce principe est remis en question ces dernières années, y compris à la présente Conférence. Cette situation est inacceptable. La protection du droit d'organisation est insuffisante en Croatie. Depuis des années, des procédures judiciaires concernant des cas de discrimination antisyndicale sont engagées devant les tribunaux ordinaires comme devant la Cour constitutionnelle. Cette situation constitue ni plus ni moins une violation par omission du droit

d'organisation. Il convient d'accélérer les procédures judiciaires. L'orateur a soutenu l'appel fait par le membre travailleur de la Croatie visant à la création d'un plus grand nombre de tribunaux du travail, dans la mesure où ces tribunaux sont plus aptes à examiner les cas de discrimination antisyndicale. Par ailleurs, le droit d'organisation est aussi largement bafoué par l'adoption de lois telles que la loi sur la représentativité, qui établit des critères arbitraires pour déterminer quelles organisations seront considérées comme des syndicats. Les organisations qui ne répondent pas à ces critères perdent leurs principales fonctions, à savoir le droit à la négociation collective ainsi que le droit de grève. Ceci illustre une nouvelle fois le lien intrinsèque qui existe entre le droit d'organisation et le droit de grève, et le motif invoqué pour remettre en cause le droit de grève est simplement inacceptable. Pour ce qui est de la réforme de cette loi, en cours actuellement, le membre travailleur a instamment prié le gouvernement d'impliquer les syndicats dans la préparation de ce nouveau projet. Il a demandé également que le projet de loi sur les obligations financières des organisations à but non lucratif soit modifié, dans la mesure où il prévoit que les syndicats doivent déclarer leur situation financière, y compris leur fonds de soutien de la grève.

La membre travailleuse de la France a déclaré que la loi sur la représentativité, qui est présentée comme devant moderniser et renforcer le principe de la négociation collective, contredit les objectifs qu'elle s'était fixés. Les organisations syndicales croates y voient un moyen de décrédibiliser leurs pratiques. Comme l'a rappelé la commission d'experts en 2010, une disposition légale qui autorise une partie à modifier unilatéralement la teneur d'une convention collective signée est contraire aux principes de la négociation collective. Si, comme il le déclare, le gouvernement souhaite «harmoniser» les accords conclus et les mettre en conformité avec la situation économique du pays, il ne peut s'exonérer de consulter les partenaires sociaux ni d'utiliser la crise économique comme prétexte pour pratiquer un nivellement par le bas et du dumping social. Obliger les parties à renégocier est contraire au principe de la négociation collective. En allongeant la durée de la procédure déterminant la représentativité, la loi sur la représentativité a pour conséquence d'interrompre et de bloquer la négociation collective. Le nombre de plaintes déposées pour violation des conventions collectives au moyen de la loi ne cesse de s'accroître: 6 000 cas en 2011 et plus du double en 2012. La loi, pour quelque motif que ce soit, ne peut se substituer aux conventions collectives, et l'interférence unilatérale de l'Etat dans des questions régulées par les accords collectifs est synonyme de violation de la convention n° 98. Ce sont autant d'abus auxquels il doit être mis fin.

La membre travailleuse de la Hongrie a indiqué qu'il n'y a pas eu de véritable dialogue constructif à propos de la loi sur la représentativité; cette loi a été adoptée malgré l'opposition clairement exprimée des partenaires sociaux. Ces derniers n'ont pas non plus été consultés en ce qui concerne l'élaboration d'autres lois importantes, comme la loi sur le travail, la loi sur la sécurité et la santé au travail, et la loi sur les obligations financières des organisations à but non lucratif. En 2012, le gouvernement a supprimé le Bureau du partenariat social sans consulter les partenaires sociaux et l'a recréé sous le nom de Service autonome du partenariat social, qui relève désormais du ministère du Travail et du régime des pensions, le privant par là même de son indépendance. Le Bureau du partenariat social avait été mis en place pour fournir un appui professionnel et logistique au Conseil économique et social, la principale institution pour le dialogue social tripartite en Croatie. Le conseil est inactif depuis près d'un an. Jusqu'au changement, les syndicats et le dialogue social

se faisaient peu entendre; les syndicats ne s'exprimaient sur les lois et politiques en matière d'emploi que par l'intermédiaire des médias. Le dialogue social en Croatie ne respecte pas les principes de base du tripartisme de l'OIT. Un dialogue social effectif est un moyen de promouvoir de meilleurs salaires et conditions de travail, mais aussi la paix et la justice sociale. Il favorise la coopération et de meilleures performances économiques. Le Pacte mondial pour l'emploi fait du dialogue social un outil particulièrement précieux pour l'élaboration de politiques adaptées aux priorités nationales. Il contribue au développement durable, à des emplois de bonne qualité et à la démocratisation des politiques sociales et économiques. La voix des travailleurs doit être entendue.

Une observatrice représentant l'Internationale des services publics (ISP) a exprimé sa profonde préoccupation au sujet des mesures adoptées par le gouvernement relatives à la négociation collective dans le secteur public. Depuis le début de la crise financière, le gouvernement a refusé de négocier collectivement et a modifié de façon unilatérale les conditions de rémunération et d'emploi des fonctionnaires. Les mesures d'austérité comprennent la soustraction à des entreprises non couvertes par une convention collective, la privatisation des services publics et les coupes généralisées dans le budget de la protection sociale. Il existe des alternatives: des services publics de qualité et des socles de protection sociale qui favorisent la démocratie. Des pays comme la Belgique, l'Islande, l'Uruguay et l'Argentine ont démontré que la négociation collective et les politiques de répartition des revenus conduisent à la reprise économique et l'inclusion sociale. L'oratrice a exprimé son accord avec la commission d'experts, selon laquelle une disposition juridique permettant une modification unilatérale de conventions collectives, par ailleurs signées, est contraire au principe de négociation collective. La décision unilatérale du gouvernement de suspendre les indemnités de service des fonctionnaires contrevient à la convention collective concernée et à la procédure prévue pour la modifier. Cela représente également une violation de l'article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et de l'article 6 de la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe. En outre, l'étude d'ensemble de 2013 intitulée *La négociation collective dans les services publics: Un chemin à suivre* souligne le rôle important de la négociation collective dans le maintien de services publics efficaces et professionnels et insiste sur la nécessité de respecter les conventions collectives existantes en temps de crise. L'ISP est préoccupée par les conditions de travail difficiles dans le système national de santé (heures supplémentaires excessives, pénurie de personnel et réduction des salaires). Les syndicats du secteur de la santé ont tenté de négocier une nouvelle convention collective, sans résultat à ce jour. Le gouvernement s'est aussi ingéré dans le processus de dialogue social au sein d'une compagnie d'électricité. Cette ingérence a non seulement complexifié l'élaboration des conventions collectives pour les syndicats et la direction, mais constitue également une violation des principes de l'OIT, de la Charte sociale européenne et de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. L'oratrice a exhorté le gouvernement à changer de cap et à instaurer la confiance et le dialogue plutôt que l'exclusion et les inégalités.

La représentante gouvernementale a souhaité attirer l'attention de la commission sur trois points. En premier lieu, la rédaction du projet de loi sur la représentativité, qui définit les critères de participation aux organes tripartites et les critères d'identification des représentants participant au processus de négociation collective, a commencé en 2008. Les tentatives du gouvernement d'instaurer des conditions favorables et d'encourager les partenaires sociaux à s'accorder sur le texte se sont soldées par un

échec, et ce pour plusieurs raisons. En juin 2008, les confédérations syndicales se sont engagées à présenter un projet de texte de loi au gouvernement. En juillet 2009, en l'absence de consensus sur le contenu du texte, elles ont proposé que le gouvernement se charge de la rédaction du projet et que tout désaccord soit tranché par un organe d'arbitrage. Après que le ministère a préparé deux documents de travail, l'arbitrage a été refusé. En 2011, alors que le projet de loi était sur le point d'être rédigé, en consultation avec les partenaires sociaux, par un groupe d'experts désigné par les employeurs et les travailleurs, la plupart des propositions des confédérations syndicales à destination des experts étaient manquantes. Le document final préparé par les experts n'a pas été jugé acceptable. A la suite de plusieurs rencontres et consultations avec les partenaires sociaux, la loi sur la représentativité a été adoptée le 28 juillet 2012. En deuxième lieu, le bureau du partenariat social était en fait un bureau gouvernemental et, bien que le gouvernement l'ait supprimé, il avait pour la première fois mis en place un nouveau ministère chargé du travail et du régime de pensions. Auparavant, les questions du travail étaient traitées par le ministère du Travail, de l'Economie et de l'Entrepreneuriat. En troisième lieu, en réponse aux observations selon lesquelles la loi sur les salaires des collectivités locales et régionales limite le droit de négocier collectivement la fixation des salaires (en particulier dans les unités où l'aide du budget de l'Etat dépasse 10 pour cent de leurs recettes), l'oratrice a indiqué que, en vertu de cette loi, les éléments fondamentaux de la fixation des salaires pour le calcul de la rémunération des salariés de l'ensemble des services sont fixés par convention collective. Ils sont déterminés par décision du fonctionnaire de l'autorité publique locale seulement dans les cas où cela n'est pas fait par convention collective. Il existe néanmoins une restriction pour les services dans lesquels la contribution du budget de l'Etat dépasse 10 pour cent du budget du service. Les éléments fondamentaux de la fixation des salaires ne doivent alors pas être supérieurs à ceux qui sont utilisés pour le calcul de la rémunération des fonctionnaires. L'objectif de cette restriction est d'éviter que les salaires n'augmentent de manière disproportionnée dans les services dont le budget est insuffisant et qui dépendent de l'aide de l'Etat. En conclusion, la représentante gouvernementale a souligné que la Croatie traversait sa sixième année consécutive de récession. Le chômage, en particulier le chômage des jeunes, l'absence d'investissements et la consolidation budgétaire constituent toujours des défis majeurs, et le gouvernement a dû entreprendre des réformes structurelles. Il est néanmoins conscient de sa responsabilité de mettre en œuvre les réformes d'une manière socialement responsable. Toutes les mesures prises visent à réduire les dépenses du gouvernement, et les droits ont été suspendus à la marge et temporairement. Le gouvernement reconnaît l'importance du dialogue social et donne priorité à la négociation collective, qui est un outil de détermination des conditions d'emploi des fonctionnaires et des autres salariés du service public. Le taux de couverture par une convention collective demeure élevé et, depuis 2012, le gouvernement prend toute sa part dans les négociations en cours avec les syndicats du service public pour tenter de trouver un équilibre entre les mesures nécessaires pour combattre la crise et la protection des droits des travailleurs. A ce jour, plusieurs conventions collectives ont été signées: une convention collective pour les fonctionnaires, une convention collective de base pour les salariés du service public, et cinq conventions pour les secteurs de la santé, de l'éducation primaire et secondaire, de la protection sociale et de la culture. Le gouvernement sera disposé à négocier l'étendue des droits des travailleurs dès que la situation budgétaire et économique se sera améliorée.

Les membres travailleurs se sont déclarés surpris par la mise en cause, une fois de plus, par les membres employeurs des interprétations établies des conventions en vigueur et ont souligné que la commission d'experts avait correctement appliqué le texte de la convention, à la lumière de l'étude d'ensemble à laquelle les membres employeurs se sont référés. Il semble qu'une méfiance se soit installée entre le gouvernement et les organisations représentatives du personnel des services publics et qu'il existe des divergences de vues importantes entre eux. La question est de savoir si les difficultés économiques et financières auxquelles le pays est confronté justifient réellement la révision des avantages octroyés et, surtout, si elles justifient la dérogation aux principes prévus par les normes internationales. Les membres travailleurs ont déclaré que l'on ne pouvait qu'être d'accord avec les objectifs affichés par le gouvernement. Il existe toutefois un sérieux doute sur le point de savoir si la loi en vigueur ou le projet de loi en cours peuvent les atteindre. Afin de trancher, il conviendrait de procéder à un examen approfondi de la question afin d'établir les circonstances dans lesquelles le gouvernement a été amené à revenir sur sa signature; de connaître, entre autres, le contenu et la portée réels de la législation sur la représentativité; et, surtout, de savoir comment rétablir un dialogue adéquat et substantiel. Dans ce contexte, les membres travailleurs ont encouragé le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

Les membres employeurs ont remercié le gouvernement pour les informations détaillées qu'il a fournies. Il est important de souligner que la commission examine seulement l'application de la convention n° 98 et non l'application de la Charte sociale européenne. En ce qui concerne la promotion de la négociation collective dans le secteur public, les membres employeurs ont indiqué qu'ils avaient déjà exprimé leurs préoccupations au sujet de l'article 6 et de l'opinion formulée par la commission d'experts. Compte tenu de l'exception prévue à l'article 6 de la convention, ni le gouvernement de la Croatie ni aucun autre gouvernement n'est dans l'obligation de promouvoir la négociation collective dans les entités autonomes locales et régionales. Toute restriction s'appliquant à ces groupes de fonctionnaires ne relève pas de la convention. Les membres employeurs ont demandé à ce que leur point de vue, qui est conforme à la voie, soit pris en compte dans les conclusions de manière à ce qu'il apparaisse clairement pourquoi ils remettent en question les observations de la commission d'experts. Toutefois, ils ont déclaré attendre du gouvernement qu'il se conforme pleinement aux obligations de la convention, la décision de faire usage de l'exception prévue à l'article 6 lui appartenant.

EQUATEUR (ratification: 1959)

Une représentante gouvernementale a déclaré que l'Equateur, depuis son adhésion à l'OIT en 1934, a vocation à respecter et à observer les normes internationales du travail. Il est partie à 61 conventions internationales du travail, dont la convention n° 98 et d'autres conventions récemment ratifiées, à savoir la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la convention (n° 189) sur les travailleurs et travailleuses domestiques, 2011. Avec l'adoption en 2008 de la Constitution, par un vote majoritaire du peuple équatorien, a été mis en place un nouveau système de politiques sociales qui se fondent sur la philosophie ancestrale andine de *Sumak Kawsay* ou de bien vivre et ont vocation à ce que la satisfaction des besoins et la vie soient en accord avec la nature. Dans cette perspective, la croissance économique doit s'inscrire dans un système de distribution juste de la richesse. Ainsi, la priorité a été donnée non pas au paiement de la dette externe mais au paiement de la

dette sociale, et l'objectif poursuivi a consisté à faire reculer la pauvreté de 8 pour cent entre 2007 et 2011, grâce à la mise en place d'un système national d'inclusion et d'équité sociale qui respecte la diversité, interdit toute forme de discrimination et permet de jouir pleinement des droits de l'homme, notamment le droit au travail, à l'alimentation, à la santé, au logement et à l'éducation. Les progrès réalisés ont permis à son pays de servir d'exemple s'agissant des résultats obtenus en matière de plans en faveur des personnes handicapées, de lutte contre le travail des enfants – surtout sous ses pires formes –, de défense de l'environnement, de réduction de l'extrême pauvreté ou d'une meilleure distribution de la richesse. Pour contribuer à la réalisation de ces objectifs a été publié l'Atlas des inégalités socio-économiques, avec l'appui de 12 organisations liées aux Nations Unies. L'oratrice a indiqué que la Constitution consacre le travail décent et des droits tels que la liberté d'organisation des travailleurs sans autorisation préalable. Parallèlement à la Constitution ont été adoptées certaines mesures dans le domaine du travail en vue de remédier aux disparités qui engendraient des différences entre les travailleurs qui, alors qu'ils effectuaient les mêmes tâches, selon des horaires similaires, n'avaient pas droit à la même rémunération ni aux mêmes prestations sociales. Un système obligatoire de sécurité sociale a été mis en place, ainsi que des hausses de salaires grâce au changement du modèle de production. Est également favorisée une meilleure formation des travailleurs pour leur permettre d'obtenir une rémunération plus élevée.

L'élaboration d'un nouveau Code du travail, davantage en phase avec la réalité du temps présent et plus conforme aux conventions internationales ratifiées par l'Equateur, est en cours. Ce projet, élaboré avec la participation du BIT, a été transmis à l'Assemblée nationale le 1^{er} mai 2014. Les articles sont structurés autour des principes de la convention n° 98 et mettent l'accent sur le processus d'organisation des travailleurs et la constitution de syndicats dans le cadre de la liberté syndicale. Parmi les dispositions contenues dans le projet de code, il convient de noter les suivantes: toute action empêchant les travailleurs de constituer un syndicat est interdite; l'employeur ne peut mettre un terme au contrat de travail d'un salarié pendant ses congés; toute action tendant à restreindre, à limiter ou à entraver le droit syndical des travailleurs, ou à s'ingérer dans le processus de constitution, son administration ou le soutien, est interdite; les accords collectifs sont protégés en tant qu'outil d'amélioration, entre autres, des conditions de travail et des questions de salaire, de santé et de sécurité au travail, d'alimentation et de journées de travail. Le projet de nouveau code comporte une dimension progressiste en ce qu'il introduit un nouveau type de syndicat et la syndicalisation par branche d'activité. Les travailleurs seront mieux représentés et leurs droits seront plus efficacement respectés. Concernant le renforcement du syndicalisme, le nombre d'enregistrements d'organisations syndicales a augmenté de manière significative, et 479 syndicats ont été enregistrés, ce qui représente une augmentation de 300 pour cent par rapport au nombre d'entités de ce type créées au cours de la décennie précédente. En ce qui concerne la négociation collective, le Code du travail en vigueur établit le droit de négociation collective. Néanmoins, les conventions collectives de quelques entités du secteur public contiennent des avantages disproportionnés, plaçant ainsi les travailleurs concernés dans une situation de privilège, instituant une situation d'inégalité et de discrimination à l'égard d'autres travailleurs ayant des conditions de travail comparables et appartenant également au service public. La lecture du rapport du Comité de la liberté syndicale sur le cas n° 2684 permet de prendre la mesure de ces avantages. Le paragraphe 555 précise que, selon les allé-

gations d'une des organisations plaignantes, environ 300 travailleurs d'une entreprise publique ont été licenciés de manière intempestive. Le paragraphe 556 précise que ces travailleurs demandent le paiement des indemnités qui leur sont dues (200 millions de dollars E.-U.), ainsi qu'une indemnisation des préjudices subis. En vue de rétablir ces déséquilibres, l'Assemblée constituante, chargée de l'élaboration de la Constitution de 2008, a adopté les mandats constituants 2, 4 et 8, qui jouissent d'une parfaite légitimité puisqu'ils ont été adoptés selon la volonté du peuple, exprimée lors d'un scrutin. Les accords ministériels n°s 00080 et 00155, quant à eux, n'entravent en rien la négociation collective ni la liberté syndicale. Au contraire, ils contiennent des normes, des réglementations et des éléments de négociation et, surtout, ils visent à assurer la pleine application des principes universels des droits de l'homme, la garantie de l'équité et de l'égalité dans la jouissance des droits, et l'application du principe constitutionnel selon lequel à un travail de valeur égale doit correspondre une rémunération égale. Enfin, l'oratrice a invité le BIT à envoyer une mission d'assistance technique, similaire à celle qui s'est déroulée du 15 au 18 février 2011, dont les détails et les objectifs seront définis en temps voulu.

Les membres employeurs ont déclaré que cette question, qui concerne une convention fondamentale, a été examinée en 1987 et en 1999. En 2013, la commission d'experts a fait une série d'observations. S'agissant de l'article 1 de la convention qui a trait à la protection contre les actes de discrimination portant atteinte à la liberté syndicale, une législation spécifique la garantissant dans le secteur privé s'impose. S'agissant de l'article 4 de la convention sur la promotion de la négociation collective, il est nécessaire de modifier l'article 229 du Code du travail, qui permet à des organisations syndicales minoritaires, seules ou de façon conjointe, de présenter un projet de convention collective. En cas de réforme du Code du travail, il est nécessaire de convoquer les instances tripartites, la réforme devant être intégrale et fidèle à la vision systémique propre à ce code. Dans le secteur public, la nouvelle législation ne prévoit pas de sanctions contre les actes de discrimination anti-syndicale ou d'ingérence, qualifie de «fonctionnaires» la grande majorité des travailleurs du secteur, les privant de ce fait du droit de négociation collective. Les membres employeurs se sont référés à trois textes qui ne reconnaissent pas le droit de négociation collective des fonctionnaires du secteur de l'enseignement: le décret n° 225 de 2010, qui autorise le ministère des Relations professionnelles à réviser unilatéralement les accords collectifs applicables aux ouvriers du secteur public; la loi organique d'éducation supérieure (LOES) de 2010; et la loi organique d'éducation interculturelle (LOEI) de 2011. Les membres employeurs ont prié le gouvernement, en consultation avec les employeurs et les travailleurs, de prendre en compte ces observations visant à modifier la législation et d'envoyer un rapport sur les mesures prises à cet égard. Ils ont déclaré que le Comité de la liberté syndicale avait renvoyé à la commission d'experts l'examen des aspects législatifs du cas n° 2926 qui porte sur des allégations de nombreux licenciements antisyndicaux dans le secteur public par le biais de la «démission forcée assortie d'une indemnisation», créée par le décret exécutif n° 813. Les membres employeurs partagent les recommandations du comité, figurant au paragraphe 391 du rapport n° 370, qui sont reproduites ci-après:

a) Soulignant la pleine applicabilité du principe de protection adéquate contre les actes de discrimination anti-syndicale à l'encontre des agents et des travailleurs des services publics, le comité demande au gouvernement de diligenter immédiatement des enquêtes indépendantes sur le caractère anti-syndical allégué des différents cas de licenciements et cessa-

tions de fonctions spécifiés dans la plainte. Si ces allégations étaient avérées, le comité demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour remédier à cette discrimination antisyndicale et de procéder à la réintégration des personnes lésées; le comité prie le gouvernement de le tenir informé des mesures prises à cet égard ainsi que de leurs résultats.

- b) Le comité demande au gouvernement de s'assurer que les organisations syndicales seront consultées sur la mise en œuvre du décret exécutif n° 813 afin, notamment, d'éviter le non-respect possible des clauses des conventions collectives et de prévenir d'éventuels faits de discrimination antisyndicale. A cet égard, le comité demande au gouvernement que ces consultations incluent l'éventuelle nécessité de prendre des mesures, y compris de nature législative et réglementaire si nécessaire, pour mettre en place des mécanismes de sanction efficaces en cas de licenciements antisyndicaux dans le secteur public.
- c) En qui concerne les diverses actions judiciaires engagées contre l'adoption et la mise en œuvre du décret exécutif n° 813, le comité prie le gouvernement de le tenir informé des résultats de ces dernières et s'attend à ce que les tribunaux prennent dûment en considération le principe de protection contre la discrimination antisyndicale.

Les membres travailleurs ont rappelé que la commission d'experts formule des commentaires sur cette question depuis plus de vingt ans, sans réel résultat. La présente commission a également examiné ce cas en 1985, 1987 et 1999, et plus particulièrement la question de la conformité de la législation nationale avec la convention n° 98 et la question des pratiques antisyndicales contraires à la promotion de la négociation collective volontaire et libre. Malgré la modification de la Constitution en 2008, certaines questions restent toujours en suspens. De nombreux syndicats ont été éliminés, des dirigeants syndicaux ont été licenciés et la représentation collective des travailleurs a été annulée. Certaines pratiques conduisent à la destruction du mouvement syndical libre. En lieu et place des organisations de travailleurs, le gouvernement met en place des associations de citoyens, telles que le Conseil citoyen du travail qui a remplacé le Conseil national du travail (organe tripartite), niant par là même la représentativité des organisations de travailleurs et leur compétence spécifique en matière de défense des droits des travailleurs. La nouvelle Constitution garantit aux travailleurs le droit de se syndiquer sans autorisation préalable ainsi que la liberté d'exercer des activités syndicales. Toutefois, dans la pratique, l'exercice de ces deux droits est entravé par de nombreux obstacles: dans le secteur privé, un minimum de 30 travailleurs est exigé pour pouvoir constituer un syndicat, ce qui prive un million de travailleurs de la possibilité de faire valoir leurs droits puisque 60 pour cent des entreprises occupent moins de 30 travailleurs; et un syndicat n'est reconnu que s'il comptabilise 30 signatures des membres fondateurs présentées à l'employeur. En ce qui concerne le secteur public, la Constitution limite le droit de constituer des syndicats et de négocier librement, en prévoyant que les travailleurs ne seront représentés que par une seule organisation, un comité central unique composé de plus de 50 pour cent des employés, ce qui exclut les organisations syndicales minoritaires. Le gouvernement a annoncé l'uniformisation des statuts des employés du secteur public au sein d'un statut de droit «administratif», ce qui mettra fin indirectement au droit de faire partie d'un syndicat ou de négocier dans le secteur public. La majorité des travailleurs du secteur public entreront dans la catégorie «fonctionnaires» et seront ainsi privés du droit de négociation collective. Il semblerait que le projet de nouvelle législation ne fasse

pas l'objet de consultations avec les partenaires sociaux. Les membres travailleurs ont rappelé que, depuis 2008, les principales demandes de la commission d'experts portent sur: la modification de plusieurs lois, du chapitre consacré au travail de la Constitution et de certains accords ministériels; la réintégration des dirigeants syndicaux démis de leurs fonctions; la conduite d'enquêtes indépendantes sur les allégations de pratiques antisyndicales; et la consultation des organisations de travailleurs.

S'agissant du secteur de l'éducation, les membres employeurs ont évoqué plusieurs cas graves de discrimination antisyndicale ayant abouti à l'emprisonnement des personnes concernées: Mery Zamora, ancienne présidente de l'Union nationale des éducateurs (UNE) de l'Equateur a été condamnée à huit années de prison pour sabotage et terrorisme pour le simple fait d'avoir voulu exercer son mandat de présidente de syndicat; Luis Chancay a été démis de ses fonctions d'enseignant pour avoir exercé ses fonctions de président de l'UNE dans la province de Guayas; Carlos Figueroa de la «Federación Médica Ecuatoriana» a été condamné à six mois de prison pour avoir prétendument injurié le pouvoir en place; Clever Jimenez, Sisa Pacari, Mariana Pallasco et bien d'autres ont été arrêtés et arbitrairement détenus. Les membres travailleurs ont insisté sur la nécessité pour le gouvernement de mettre sa législation en conformité avec la convention et souligné que l'attitude de refus du gouvernement de considérer l'urgence de restaurer la liberté syndicale et le droit de négociation collective des travailleurs dans les secteurs privé et public est préjudiciable à l'image du pays auprès d'organisations telles que l'Organisation mondiale du commerce (OMC) ou le Conseil des droits de l'homme.

Un membre travailleur de l'Equateur, après avoir évoqué le processus historique de l'Equateur et son apport décisif au mouvement ouvrier, a indiqué qu'il s'agit pour les travailleurs de saper un système oppressif et de lutter contre ceux qui minent la cohésion sociale, exploitent les travailleurs, aggravent le chômage et la précarité et accentuent une distribution injuste des richesses. Dans le cas de son pays, il faut signaler les constantes dévaluations monétaires, la hausse permanente du prix des carburants et des services collectifs, la restriction de la dépense publique, les ajustements de salaires et leurs durs effets sur l'économie informelle, la détérioration de l'appareil productif et de démantèlement de l'Etat et des normes de réglementation et de contrôle. Tout cela a conduit à l'exil des millions d'Equatoriens, à la liquidation de la monnaie, à une crise, puis à un sauvetage du secteur bancaire et, finalement, à la plus grande crise politique de l'histoire nationale. Difficile encore de parler de changements substantiels dans le pays. Toutefois, la nouvelle Constitution continue d'être un outil pour que les travailleurs puissent ouvrir des espaces de dialogue en ces moments incertains. Certes, il ne s'agit pas d'un gouvernement des travailleurs, mais le gouvernement jouit de la légitimité nationale et a enregistré des progrès importants en matière d'éducation, de santé, de logement, de travaux d'infrastructure, de politiques des hydrocarbures et de réformes de la législation fiscale. Dans le domaine du travail, il n'y a pas une orientation claire permettant de structurer une politique d'Etat avec la participation des travailleurs. Ces derniers sont gravement menacés par les licenciements et par des mesures administratives. Le projet de nouveau Code du travail qui a été présenté à l'Assemblée nationale ne répond ni aux besoins ni aux intérêts des travailleurs mais aux besoins du patronat. La Constitution et les conventions prévoient que les droits des travailleurs sont inaliénables et intangibles mais, aujourd'hui, le but est d'éliminer des droits comme la négociation collective, le droit de grève et la retraite payée par l'employeur. Il est donc demandé d'abandonner ce projet

et de le remplacer par un autre qui tienne compte des aspirations des travailleurs. Il est important de faire baisser fortement le taux de sous-emploi et d'améliorer la productivité et la distribution des terres. En somme, il faut lutter contre la pauvreté, accompagner les gouvernements de la région en proposant d'autres mesures pour combattre les injustices, les inégalités sociales, les déséquilibres entre peuples et pays, et éliminer la faim et la pauvreté. Il faut travailler ensemble en vue d'une nouvelle architecture financière et de politiques salariales destinées à promouvoir et définir un salaire minimum régional et à l'harmoniser, ce qui permettrait d'éviter l'exploitation et la précarisation des travailleurs. Il faudra mettre en place des mécanismes pour éliminer toutes les formes de travail et d'exploitation des enfants et intégrer effectivement les jeunes et les femmes dans les organisations syndicales. Il faudra aussi renforcer l'intervention des syndicats pour défendre les travailleurs de l'agriculture et les communautés d'Equatoriens vivant à l'étranger. Enfin, l'orateur a déclaré que, face aux abus que constituent les licenciements de travailleurs du secteur public et d'autres secteurs, et à l'occasion de l'élaboration du nouveau Code du Travail, il est important que l'OIT accompagne et observe ces initiatives sur place afin que les faits dénoncés ici soient déterminés impartialement.

Un autre membre travailleur de l'Equateur a indiqué que la Constitution de son pays prévoit, entre autres principes fondamentaux, que le développement doit se fonder sur la création d'emplois dignes et stables. Le développement doit donc garantir à tous les travailleurs un emploi, un salaire juste, la santé au travail, la stabilité et la sécurité sociale. Le processus de la négociation collective s'est gravement détérioré depuis l'éclatement du mouvement syndical. Pour une main-d'œuvre qui ne dépasse pas les 500 000 travailleurs organisés, on compte huit centrales syndicales et, sur 4,5 millions d'Equatoriens ayant la possibilité d'adhérer à un syndicat, entre 2 pour cent et 3 pour cent seulement sont syndiqués, en majorité dans le secteur public. Dans le secteur privé, il n'existe quasiment aucune organisation syndicale. Par conséquent, il n'y a pas de négociation collective. A travers des mandats constituants et des décrets exécutifs, différents aspects de la négociation collective ont été supprimés. Les accords collectifs ont fait l'objet d'une révision, dans laquelle le gouvernement a proposé de mettre au même niveau les institutions du secteur public. C'est pourquoi, aujourd'hui, on n'examine plus certains droits de manière individuelle, la question des salaires étant reconnue par le biais de l'inflation. L'orateur s'est référé ensuite à l'article 229 (3) qui prévoit que «les travailleurs et les travailleuses du secteur public relèvent du Code du travail», ce qui permet de conclure clairement que les travailleurs considérés comme fonctionnaires de carrière par le ministère des Relations professionnelles, et qui travaillent dans les entreprises publiques, sont exclus de la négociation collective et sont privés de pratiquement tous les droits que la Constitution considère comme étant inaliénables et intangibles, ce qui crée des inégalités devant la loi et met sérieusement en péril l'avenir des organisations syndicales, étant donné que 60 pour cent des travailleurs syndiqués au moins relèvent désormais de ce régime. Le membre travailleur a demandé à la commission de recommander au gouvernement, dans ses conclusions, de respecter strictement le droit à la liberté syndicale et le droit à la négociation collective. Le 1^{er} mai, un projet de réforme du Code du travail a été présenté, proposant la création d'un régime de travail unique pour le secteur public, en vertu duquel tous les travailleurs du secteur public seraient exclus du champ d'application de la législation sur le travail, ce qui supprimerait définitivement la possibilité d'adhérer à un syndicat, de négocier collectivement et de faire la grève dans ce secteur. Enfin, l'orateur a sollicité

l'assistance technique du BIT en vue de s'assurer que la nouvelle législation contienne des éléments de justice sociale et d'équité pour tous les travailleurs, des mécanismes de contrôle pour garantir des conditions de travail décent, la stabilité dans l'emploi et le strict respect des droits des travailleurs sans discrimination d'aucune sorte.

Le membre employeur de l'Equateur a fait observer que la demande de la commission d'experts de modifier l'article 229 du Code du travail relatif à la présentation des projets de négociation collective afin que les organisations syndicales rassemblant moins de 50 pour cent des travailleurs relevant du Code du travail puissent négocier au nom de leurs propres membres, ne portait que sur une partie du problème. La raison de cette disposition, c'est qu'il faut que les associations de travailleurs ou les syndicats soient réellement représentatifs afin d'éviter des situations ayant pour effet qu'une minorité, non représentative, de travailleurs conduise un différend collectif. Dans le cas où l'Assemblée législative tiendrait compte de la suggestion de la commission, elle devrait procéder à une réforme intégrale de l'ensemble du système de négociation collective, en évitant qu'il y ait une compétence syndicale au sein des entreprises publiques ou privées et que soient examinées des questions sans intérêt pour les travailleurs représentés. Ni la convention n° 87 ni la convention n° 98 ne fixent un nombre minimum de travailleurs pour constituer des organisations syndicales. Toutefois, la Constitution de l'OIT et d'autres instruments invoquent la qualité d'«organisations les plus représentatives» pour que celles-ci puissent intervenir dans de nombreuses situations. La commission d'experts souligne dans son rapport que les mandats constituants n° 002 et 004 et le décret exécutif n° 1406, en plafonnant les rémunérations dans le secteur public et en excluant du champ de la négociation collective plusieurs domaines, sont incompatibles avec la convention. Le même commentaire est formulé à propos du mandat n° 8 et d'autres instruments, et indique qu'il incombe non pas à l'autorité administrative mais à l'autorité judiciaire de corriger de prétendues irrégularités dans des clauses d'accords collectifs applicables à des entités ou des entreprises publiques. A cet égard, les personnes qui négocient les accords collectifs en représentation d'entités publiques doivent être des personnes compétentes agissant de manière responsable et prudente, comme s'il s'agissait de gérer l'argent d'autrui, et ce d'autant plus que ces ressources appartiennent à l'ensemble de la collectivité. Les employeurs s'accordent toutefois pour estimer que, pour agir comme il convient, il faut recourir à la législation en vigueur et au cas par cas. Il revient aux autorités judiciaires compétentes de prévenir et de corriger les excès, ou d'empêcher que ne soient acceptées les revendications salariales formulées dans des institutions publiques qui constituent le patrimoine de la nation. Quant à l'espoir qu'a exprimé la commission d'experts que le gouvernement, en consultation avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs, modifie les dispositions en question dans le contexte de la révision du Code du travail, les employeurs partent du principe que les réformes législatives doivent être effectuées en consultation avec les partenaires sociaux les plus représentatifs, à la lumière des conventions de l'OIT ratifiées par l'Equateur. En ce sens, il est à espérer que soient activés les mécanismes que l'OIT avait contribué à mettre en place, par exemple le Conseil du travail qui, à ce jour, n'a pas été réuni, pour lui présenter le projet de réforme de Code du travail qui a été adressé à l'organe législatif. Les employeurs sont pleinement disposés à construire avec les travailleurs et le gouvernement les conditions nécessaires pour parvenir à des solutions acceptées par tous et, ainsi, doter le pays d'une législation moderne propice à l'expansion de l'emploi.

La membre gouvernementale du Costa Rica, s'exprimant au nom du Groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), a relevé les changements positifs qui avaient été réalisés en Equateur dans différents domaines sociaux depuis l'adoption de la Constitution de 2008. Ils ont bénéficié, dans leur ensemble, aux travailleurs et aux travailleuses de ce pays et à leurs familles. Les mesures prises se sont fondées sur le respect des droits de l'homme et sur la promotion de l'égalité des citoyens et de l'équité entre eux, dans l'exercice de leurs droits, notamment le droit à une rémunération égale pour un travail égal. En ce qui concerne l'application de la convention n° 98 en Equateur depuis 2007, le gouvernement appuie le renforcement du syndicalisme par l'intermédiaire du ministère des Relations professionnelles, tant dans le secteur public que privé, de sorte qu'au cours de la période considérée 479 organisations professionnelles ont été enregistrées, ce qui constitue une augmentation de 300 pour cent par rapport au nombre de structures de ce type créées au cours de la décennie précédente. Le gouvernement a répondu aux observations et aux commentaires de la commission d'experts. S'il reste des questions en suspens selon la commission d'experts, elles ne manqueront pas d'être traitées dans le nouveau Code du travail préparé en consultation avec le BIT et les partenaires sociaux, et dont les articles sont conformes aux principes de la convention n° 98 si l'on en croit les informations fournies. Le gouvernement devrait continuer d'élaborer des politiques du travail respectueuses de ses normes internes et des dispositions des conventions du travail en vigueur.

Un observateur représentant l'Internationale des services publics (ISP) a indiqué qu'en 2009 une délégation de l'Instance nationale de coordination des syndicats du secteur public équatorien est venue dénoncer les politiques du travail régressives du secteur public. Cinq ans se sont écoulés depuis, mais la campagne de dénigrement des syndicats des services publics, de leurs dirigeants et des acquis dans le domaine du travail est toujours la même. En témoigne la déclaration faite par le ministre des Relations professionnelles à l'occasion d'un entretien où il explique que la crainte qui peut exister dans les entreprises à propos de la syndicalisation des travailleurs pourrait tenir aux syndicats d'autrefois. Les organisations syndicales des fonctionnaires n'ont plus beaucoup de poids. Les travailleurs du secteur public s'engagent pour le changement social, la justice, l'égalité, l'équité, la démocratie et la vie des citoyens. Ce que l'on a considéré en 2009 comme des «faits isolés» apparaît aujourd'hui comme un aspect de la politique de l'Etat toujours plus régressive et qui compromet le droit du peuple équatorien à bénéficier de services publics de qualité. Une mission tripartite de haut niveau doit se rendre dans le pays afin de constater sur place la situation des droits syndicaux dans le secteur public et le risque que ces politiques régressives de travail ne s'étendent au secteur privé, et pour établir un mécanisme de dialogue institutionnel, permanent et représentatif avec l'assistance technique du BIT, afin de donner suite aux observations et aux recommandations formulées par le Comité de la liberté syndicale.

Le membre employeur du Mexique a dit partager l'opinion de la commission d'experts sur l'importance fondamentale de procéder, dans le cadre du projet de réforme législative, à des consultations réelles et effectives des organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives. Toutefois, d'autres observations de la commission ne peuvent pas être soutenues. La demande de la commission relative à la modification de l'article 229 du Code du travail concernant la présentation de projets de conventions collectives ne tient pas compte du fait que, en Equateur, il existe deux types d'organisations: 1) les comités d'entreprise, constitués de

travailleurs de l'entreprise, qui peuvent conclure avec leur employeur la convention collective correspondante; 2) les syndicats constitués de différents travailleurs, dont ceux qui travaillent dans l'entreprise avec laquelle une convention collective doit être conclue. Dans ce dernier cas, une représentation majoritaire est requise. Si tel n'est pas le cas, cela pourrait avoir comme conséquence l'anéantissement de la représentation des travailleurs, ce qui serait négatif et compliquerait la gestion des relations collectives de travail. La législation en question n'empêche pas plusieurs syndicats et plusieurs employeurs de participer à la conclusion d'une convention collective, mais permet de mettre de l'ordre et de protéger les travailleurs qui souhaitent choisir le type d'organisation convenant le mieux à leurs intérêts. Suivre l'avis de la commission pourrait conduire à une situation dans laquelle tous les travailleurs seraient soumis à un accord prévu par une minorité et favoriserait la formation d'organisations qui ne représenteraient pas nécessairement les intérêts des travailleurs mais auraient le droit de négocier des conventions collectives, ce qui serait contraire aux dispositions de l'article 2, paragraphe 2, de la convention n° 98 et au principe de non-ingérence. Dans ces conditions, les conclusions de la présente commission ne devraient pas approuver les recommandations de la commission d'experts. A cet égard, il convient de rappeler les principes énoncés par le Comité de la liberté syndicale, en ce qui concerne notamment la distinction entre les syndicats représentatifs et les autres syndicats, «l'agent négociateur exclusif» en tant qu'acteur de la négociation collective et les règles relatives à la majorité représentative dans la négociation collective.

Une observatrice représentant l'Internationale de l'éducation a fait observer que la loi organique du service public et la loi organique de l'enseignement interculturel, qui couvrent les enseignants, ne prévoient ni le droit d'organisation ni celui de négociation collective. Seuls 6,6 pour cent des travailleurs du service public sont syndiqués et bénéficient officiellement du droit à la négociation collective. Par de nouveaux décrets, le gouvernement empêche les syndicats de mener à bien leurs tâches essentielles. En août 2009, par accord ministériel, le droit à la déduction des cotisations syndicales a été supprimé. En septembre 2009, ce sont les congés syndicaux qui ont été supprimés et les dirigeants syndicaux se sont vu refuser l'accès aux établissements éducatifs. En juin 2013, le décret exécutif n° 16 a accru l'ingérence du gouvernement dans les organisations sociales et syndicales et prescrit des conditions financières impossibles à respecter. L'aspect anticonstitutionnel du décret a été dénoncé. En mai 2014, le ministère de l'Education a informé le Syndicat national des enseignants qu'il n'avait pas l'intention de procéder à l'enregistrement de la nouvelle direction syndicale tant qu'elle ne se sera pas conformée aux exigences du décret. Des enseignants ont été condamnés à des peines de prison en raison de leur engagement syndical et quelque 1 385 enseignants ont été licenciés.

Le membre employeur du Royaume-Uni a pris note des problèmes concernant l'application de la convention soulevés dans l'observation de la commission d'experts, notamment le fait que la liste des fonctionnaires exclus du droit à la négociation collective va au-delà de ce qu'autorise l'article 6 de la convention. Cet article, qui devrait être clarifié, dispose que la convention ne traite pas de la situation des fonctionnaires publics et ne pourra, en aucune manière, être interprétée comme portant préjudice à leurs droits ou à leur statut. Le paragraphe 172 de l'étude d'ensemble de 2012 concernant les conventions fondamentales indique qu'une distinction doit être établie entre les fonctionnaires qui peuvent être exclus du champ d'application de la convention et toutes les autres personnes employées par le gouvernement, les entreprises

publiques ou les institutions publiques autonomes, qui devraient bénéficier des garanties prévues par la convention. L'examen de l'observation de la commission d'experts fait ressortir d'autres points de vue sur cette distinction. Il incombe au gouvernement de décider, en tant qu'employeur des fonctionnaires, de négocier ou non collectivement avec des fonctionnaires commis à l'administration de l'Etat. La nécessité de cette clarification appelle d'urgence la mise en place du mécanisme d'examen des normes.

Un observateur représentant la Confédération des travailleurs et travailleuses des universités des Amériques a indiqué que, selon des données officielles, quelque 185 000 travailleurs du secteur public ont été licenciés entre juin 2008 et juin 2012, ce chiffre ayant continué de s'accroître depuis. Parmi les licenciés, il y a des centaines de dirigeants syndicaux et de syndicalistes qui ont été exclus de leurs domaines de représentation et privés du droit d'exercer leurs activités syndicales, sous différents prétextes. En fait, ils ont été licenciés pour le simple motif de s'être acquittés de leurs responsabilités syndicales. La liberté syndicale est systématiquement violée par la pratique fréquente des licenciements antisyndicaux dans le secteur public. Parmi les exemples concrets de licenciement de dirigeants syndicaux, on a utilisé l'outil juridique appelé «démision obligatoire», euphémisme qui désigne le licenciement arbitraire des dirigeants syndicaux. Cette situation pourrait s'aggraver les prochains mois puisque le gouvernement cherche à adopter un nouveau Code du travail qui n'a pas été examiné avec les syndicats. De plus, récemment, les fonctionnaires ont été privés de leurs droits acquis pourtant établis par la loi. Une intervention rapide s'impose, par une mission de contacts directs, afin de promouvoir le dialogue social, de saisir la justice en cas de conflits, de freiner les licenciements des dirigeants et de créer des instances pour surmonter les conflits présents ou à venir.

Le membre gouvernemental de l'Etat plurinational de Bolivie a confirmé la déclaration faite au nom du GRULAC et salué les efforts déployés actuellement par le gouvernement de l'Equateur afin de soutenir et de renforcer les droits des travailleurs et des organisations syndicales. La mise en conformité des principales normes en matière de droit du travail avec le nouveau texte constitutionnel approuvé en 2008 est un processus qui implique une série de mesures sociales en faveur des travailleurs et de l'ensemble de la société. Il est important de noter que les mesures et les actions menées par le gouvernement de l'Equateur ont favorisé ces dernières années la création de nouvelles organisations syndicales. L'assistance technique du BIT doit être sollicitée pour la mise en conformité du droit du travail, car celle-ci permettra de définir les normes nationales et les droits fondamentaux des travailleurs et de promouvoir les mesures d'égalité et d'équité tout en garantissant une large collaboration des partenaires sociaux.

Le membre travailleur des Etats-Unis a estimé que la réforme du travail régressive entamée en 2007 dans le secteur public risquait maintenant de s'étendre au secteur privé, comme le montrait le projet de nouveau Code du travail. Cette proposition englobe des textes de loi régressifs qui ont déjà amputé considérablement les droits et la pratique en matière de négociation collective ainsi que la couverture du secteur public au cours des sept dernières années, allant totalement à l'encontre des observations générales et recommandations du Comité de la liberté syndicale et de la commission d'experts. Par comparaison avec la convention n° 98, les dispositions du projet de loi: 1) ne garantissent ni ne protègent suffisamment l'exercice de la liberté syndicale, le droit d'organisation, de négocier collectivement et de recourir à des actions collectives telles que des grèves, et ne prévoient pas contre les em-

ployeurs de sanctions dissuasives pour éviter que les infractions ne se répètent; 2) ne protègent pas contre les actes de discrimination antisyndicale et n'étendent pas le droit de négocier collectivement à toutes les catégories de travailleurs; 3) ne pénalisent pas les employeurs ou les pouvoirs publics qui pratiquent ou promeuvent des actes d'ingérence antisyndicale, tout en laissant libre cours à l'ingérence dans l'organisation des syndicats; 4) réduisent l'autonomie des syndicats par des exigences financières et bureaucratiques dilatoires et excessives pour la création et l'enregistrement de syndicats et écartent tout recours en matière de statut juridique; 5) éliminent le droit de grève dans la fonction publique et déclarent les grèves de solidarité illégales tout en excluant expressément le droit de négociation volontaire; et 6) ne tiennent pas compte de l'avis des travailleurs bien que le gouvernement affirme avoir consulté les partenaires sociaux conformément à la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976. L'assistance du BIT est requise afin que la société civile dispose du temps et des connaissances nécessaires pour évaluer ces propositions.

Le membre travailleuse du Brésil a estimé que le cas de l'Equateur devrait être l'occasion d'une réflexion tripartite et internationale. La qualification de fonctionnaires attribuée aux travailleurs du service public est une ancienne définition qui, dans le cas de l'Equateur, fait qu'ils ne relèvent pas du droit du travail mais du droit administratif. Les lois qui régissent les fonctionnaires ne reconnaissent pas le droit d'organisation et de négociation collective de ces travailleurs. Selon les chiffres de l'étude d'ensemble de 2013 sur la négociation collective dans la fonction publique, l'emploi public représente 10 pour cent de l'emploi en Equateur, soit environ 600 000 travailleurs. Sur ce total, 125 000 sont des ouvriers, dont seulement 40 000 sont effectivement syndiqués. Les 475 000 restants se composent de fonctionnaires de carrière – organisés dans des associations d'employés – et de fonctionnaires publics sous contrat de services temporaires et autres formes d'emploi précaire, ce qui veut dire que seuls les fonctionnaires de carrière font partie de confédérations et fédérations à caractère professionnel et que la majeure partie de ces travailleurs ne peuvent pas légalement faire partie d'une quelconque organisation. Ces chiffres montrent clairement qu'à peine 6,6 pour cent des travailleurs du secteur public sont à ce jour syndiqués et jouissent du droit formel de négociation collective. De même, les organisations déjà constituées, qu'il s'agisse de syndicats ou d'associations, ne peuvent pas s'acquitter de leur mission de défense des droits de leurs membres. Cette politique trouve son expression: dans des normes qui excluent, dans la pratique, la possibilité de constituer des organisations indépendantes; dans les ingérences arbitraires dans l'exercice de ce droit; dans la promotion d'organisations de travailleurs parallèles; dans la dissolution forcée de certaines organisations de travailleurs; et dans le blocage indirect des activités des organisations, par exemple en modifiant les critères de retenue des cotisations syndicales, en refusant de mettre à disposition des locaux ou d'autoriser la participation des travailleurs à des réunions et autres activités syndicales pendant les heures de travail. Le décret exécutif n° 16 de juin 2013 réglementant le fonctionnement d'un système unifié d'information des organisations sociales et civiques et l'accord ministériel n° 130 d'août 2013 du Règlement des organisations professionnelles, témoignent d'une mainmise gouvernementale accrue sur les organisations sociales en général et sur les organisations de travailleurs en particulier. Une mission de contacts directs est donc nécessaire ainsi que la création d'une plate-forme de dialogue permanente pour garantir un avenir plus juste et la pleine participation de tous les travailleurs équatoriens.

Le membre travailleur de la République bolivarienne du Venezuela a manifesté son appui aux demandes des travailleurs équatoriens qui ont été injustement licenciés et offert l'assistance des travailleurs vénézuéliens pour l'élaboration du nouveau Code du travail qui soit le fruit du dialogue social et qui reflète les aspirations de la classe ouvrière latino-américaine. Il s'est dit prêt à établir des passerelles permettant la communication avec le gouvernement.

La représentante gouvernementale a salué le soutien exprimé par le Costa Rica au nom des 34 pays qui composent le GRULAC. Elle a également remercié les délégations qui ont manifesté leur intention de partager des informations relatives à la convention n° 98. Au paragraphe 31 de son rapport de 2014, la commission d'experts indique que «ses avis et recommandations ont un caractère non contraignant, leur objet étant de guider l'action des autorités nationales», et qu'ils ont une «valeur persuasive». Le gouvernement partage pleinement cette considération et admet que les commentaires de la commission d'experts ont précisément le caractère d'orientations utiles qu'il faut prendre en compte, même si elles ne sont pas contraignantes. En réponse aux commentaires reçus, en particulier des travailleurs, il convient de rappeler que le peuple équatorien, en formulant – par l'Assemblée constituante chargée de préparer la nouvelle Constitution de 2008 – les mandats constitutifs n° 002, 004 et 008 qui fondent les critiques contre l'Equateur, avait des motivations qui n'ont affecté ni le mouvement syndical ni la négociation collective dans le secteur public. En fait, il cherchait à éviter que ne se perpétuent les pratiques abusives de certains dirigeants syndicaux minoritaires, pratiques qui ont conduit à des inégalités au détriment de la grande majorité des travailleurs équatoriens. L'Equateur débat actuellement du nouveau Code du travail et une première proposition a été présentée à l'Assemblée nationale le 1^{er} mai 2014, à l'occasion de la Fête du travail. L'objectif du code, dont le projet a été élaboré en collaboration avec l'OIT, est avant tout la mise en place d'un droit du travail conforme à la réalité présente et plus conforme aux dispositions des conventions internationales ratifiées par l'Equateur. En ce qui concerne le souhait des représentants des employeurs et des travailleurs de participer davantage aux discussions, ce message sera transmis aux autorités du travail équatoriennes, qui restent ouvertes au dialogue. L'Equateur a répondu à cette demande avec la meilleure volonté, celle d'écouter les partenaires sociaux, et se sent renforcé par le débat qui s'est déroulé ici. De ce point de vue, l'Equateur ne considère pas avoir été soumis à la critique mais à l'exercice démocratique du dialogue tripartite. Etant donné la transparence avec laquelle l'Equateur poursuit son processus de transformation et d'amélioration de ses politiques sociales en général et du travail en particulier, elle invite l'OIT à envoyer une nouvelle mission de coopération technique en Equateur, comme cela a été le cas en 2011.

Les membres travailleurs ont remercié la représentante gouvernementale ainsi que les autres intervenants. Le cas est ancien et grave, comme le montrent les violences déjà évoquées à l'encontre des syndicalistes ainsi que la tendance qui se confirme à pénaliser l'exercice des droits syndicaux. Cette année encore, la commission d'experts a relevé de multiples violations des droits syndicaux en Equateur, dans le secteur privé comme dans le secteur public: de nombreux syndicats ont été éliminés, des dirigeants syndicaux licenciés, la représentation collective annulée et des pratiques mises en œuvre qui tendent, de fait, à détruire le mouvement syndical libre et pluraliste. L'urgence reste de contrer le projet du nouveau Code du travail qui, s'il était adopté en l'état, reviendrait à éliminer l'action syndicale et le droit de négociation collective. Le

gouvernement doit cesser de s'obstiner dans cette voie et s'engager dans un dialogue constructif avec les intéressés, en particulier avec les organisations syndicales rétablies dans leurs droits et libertés de formation, de fonctionnement et d'administration. Il est essentiel que le gouvernement puisse bénéficier au plus vite, comme il le demande lui-même, d'une assistance technique du Bureau. A cet égard, les membres travailleurs s'associent à la suggestion des membres employeurs de proposer une mission de contacts directs. Le temps presse car la promulgation de la nouvelle loi sur le Code du travail est prévue pour la fin du mois d'août 2014.

Les membres employeurs ont souhaité partager les observations suivantes: a) la protection contre les actes discriminatoires exige une législation spécifique; b) dans le secteur public, la législation ne prévoit pas de sanctions pour punir les actes de discrimination ou d'ingérence; c) le décret n° 1406 fixe des plafonds de rémunération dans le secteur public et exclut certaines questions au-delà de ce que permettent les dispositions des conventions de l'OIT; d) dans le cadre de l'accord ministériel n° 0080 et de l'accord n° 1551, le contrôle des clauses abusives des conventions collectives du secteur public devrait relever d'une autorité judiciaire. Ces questions requièrent des réformes législatives, qui doivent se faire de façon tripartite, en adoptant une vision globale et systématique, et en consultation avec les organisations les plus représentatives de travailleurs et d'employeurs, dans le respect des conventions de l'OIT. Le nouveau Code du travail devra préciser l'exigence relative à la consultation des groupes les plus représentatifs d'employeurs et de travailleurs, en particulier lorsqu'il s'agit de modifier la loi. Ces consultations devront être véritables et effectives et ne pourront pas consister simplement à communiquer le projet de loi aux organisations. Les membres employeurs ne partagent pas le point de vue de la commission d'experts en ce qui concerne les points suivants: a) l'interprétation restrictive de l'article 6 de la convention n° 98 qui, selon les membres employeurs, permet bien au gouvernement d'exclure certains fonctionnaires du champ d'application de la convention; b) l'article 229 du Code du travail relatif à la présentation de projets de conventions collectives par des organisations syndicales minoritaires ne devrait pas être modifié, étant donné que les dispositions des conventions n° 87 et 98 ne fixent pas de nombre minimum à cet égard. Les membres employeurs remercient le gouvernement de l'Equateur d'accepter une mission de contacts directs pour traiter les questions liées à la convention n° 98. Les dispositions législatives en cause doivent être modifiées de façon globale et systématique, en consultation avec les organisations les plus représentatives de travailleurs et d'employeurs, afin de donner suite aux observations de la commission d'experts concernant le respect de la convention n° 98. Le gouvernement devra communiquer des informations sur les progrès accomplis à la prochaine réunion de la présente commission.

**Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale
(norme minimum), 1952**

GRÈCE (ratification: 1955)

Un représentant gouvernemental a souhaité clarifier certains points concernant la sécurité sociale (norme minimum) soulevés par la commission d'experts, et qui devraient être envisagés à la lumière de la récession et des politiques d'austérité adoptées au cours des quatre dernières années afin d'assurer la viabilité de l'économie en général, et du système de sécurité sociale en particulier. Les récentes politiques mises en place et les réformes législatives adoptées visent à atteindre ce dernier objectif, tout en octroyant et en garantissant des revenus adéquats

aux assurés, et en maintenant pour les bénéficiaires et leurs familles «des conditions de vie saines et convenables», telles que mentionnées par l'article 67 de la convention n° 102 et par le Code européen de sécurité sociale. Il convient de souligner les efforts du gouvernement pour protéger les bénéficiaires de pension à faible revenu de nouvelles réductions, mais il est néanmoins à noter que le niveau des prestations de sécurité sociale est fixé selon une grille déterminée par les autorités publiques compétentes en conformité avec les règles prescrites par la convention. Bien qu'il ne soit aucunement question d'un défaut de conformité juridique qui entrerait dans le champ de compétence de la commission d'experts, l'orateur a souhaité partager certaines informations concernant les mesures axées sur la politique sociale prises depuis 2010, en même temps que les mesures d'austérité, et visant à assurer un niveau adéquat de prestations, conformément à la convention et à la Constitution grecque. Le représentant gouvernemental a déclaré que le système de sécurité sociale a été conçu pour apporter une protection sociale à tous les citoyens, en particulier les groupes vulnérables. Mais progressivement, le travail non déclaré et l'évasion sociale ont eu un impact négatif sur la viabilité du système de sécurité sociale. Bien que son objectif soit la viabilité du système, et en accord avec les termes du programme d'ajustement économique établi par la «troïka» (la Commission européenne, la Banque centrale européenne et le Fonds monétaire international), le gouvernement a décidé d'élaborer et d'appliquer les mesures politiques nécessaires pour assurer la rationalisation et la viabilité du système. Dans le contexte économique actuel, il est absolument nécessaire que le système demeure viable, et que l'Etat remplisse ses obligations envers ses citoyens, ainsi que ses obligations internationales.

Les pensions accordées à l'ensemble des travailleurs sont supérieures aux taux fixés par les articles 65 et 67 de la convention n° 102. Depuis le 1^{er} janvier 2013, aucune réduction supplémentaire n'a été réalisée pour les pensions inférieures ou égales à 1 000 euros. Des réductions ont été réalisées sur les pensions plus élevées, mais elles étaient échelonnées et fonction des revenus des bénéficiaires de pension. Les groupes socialement vulnérables, comme les personnes handicapées, ne sont pas concernés par ces réductions. La viabilité du système est par ailleurs assurée par des études actuarielles portant sur l'ensemble du système de sécurité sociale, élaborées tous les trois ans par l'Autorité actuarielle nationale. Lorsqu'elles sont prévues par la législation nationale ou des engagements pris dans le cadre du Mémoire, ces études sont soumises au groupe de travail de la Direction générale des affaires économiques et financières de la Commission européenne sur le vieillissement. Dans la rédaction de ses études, l'Autorité actuarielle nationale applique les modèles définis par un groupe d'experts de l'OIT avec, depuis 2008, l'assistance technique du BIT. La seconde étude actuarielle a été élaborée cette année sur le même modèle et porte sur les trois ans à venir. Le gouvernement a collaboré positivement avec les organisations internationales et a bénéficié de leur assistance en vue de faire face à des situations critiques, tout en tenant compte des éventuelles implications financières d'une telle coopération. En outre, afin de préserver la viabilité et la durabilité à long terme du système d'assurance, les autorités publiques compétentes ont élaboré et mis en place des systèmes informatiques pour empêcher les abus contre le système de protection sociale, ce qui est extrêmement important pour assurer la viabilité financière du système sans réduire davantage les prestations. Grâce à la mise en place de systèmes informatiques comme Ergani, Arianne et Helios, la proportion de travailleurs non assurés a diminué en un an pour passer d'environ 38,5 pour cent à 23,61 pour cent; des évaluations instantanées fiables permettent

d'enregistrer immédiatement l'évolution démographique et les modifications de la situation individuelle des bénéficiaires; et le contrôle et le suivi des paiements sont garantis de sorte que les prestations sociales et de pension sont assurées tout en empêchant les abus et les fraudes. Dans le même temps, on s'est efforcé d'améliorer encore la viabilité du système de sécurité sociale en créant un nouveau mécanisme unifié de perception des cotisations (le Centre de perception des cotisations de sécurité sociale (KEAO)), et en créant un Fonds d'assurance pour la solidarité entre générations (AKAGE).

En ce qui concerne la paupérisation de la population qui a été mentionnée, le représentant gouvernemental a fait observer que, selon la commission d'experts, le gouvernement a inclus dans son rapport des données tirées d'une étude de l'Institut des petites entreprises de la Confédération hellénique des professionnels, des artisans et des commerçants (IME GSEVEE). Toutefois, ces données ne sont pas correctes étant donné que seules les données statistiques produites par Eurostat, l'Autorité nationale de statistique et l'Autorité actuarielle nationale sont utilisées par les autorités compétentes grecques et considérées comme valables par l'Union européenne et à l'échelle internationale. Prévenir la pauvreté est l'une des premières priorités du gouvernement, qui est conscient des conséquences sociales entraînées par l'accroissement des taux de la pauvreté en Grèce. Des efforts ont été spécifiquement faits pour élaborer et appliquer, dans les limites des capacités financières du pays, des politiques visant à prévenir la pauvreté. Premièrement, le ministère des Finances a décidé d'utiliser une partie de l'excédent primaire du budget général du gouvernement de 2013, représentant 450 millions d'euros, pour verser un «dividende social» d'aide aux familles et aux personnes selon leurs revenus, sous forme de somme forfaitaire, non imposable, qui n'est soumis à aucune déduction ni confiscation, et ne peut servir à compenser une dette envers l'Etat ou des institutions de crédit, et n'est pas pris en compte dans les critères de revenus pour le paiement de l'allocation de solidarité sociale (EKAS) ou toute autre prestation sociale ou à caractère social. En outre, les actions ou les politiques liées aux services destinés à fournir un logement, de la nourriture et un appui social aux personnes sans-abri sont financées par le même budget. Afin d'empêcher les retraités ayant de faibles revenus de tomber dans la pauvreté, ont été exonérés des réductions mensuelles de pension ceux qui perçoivent une pension principale faible ainsi que certains bénéficiaires de pensions d'invalidité et les membres de leur famille. En outre, des réductions d'impôts ont été prévues pour les faibles revenus ou les catégories particulières des personnes handicapées ou des victimes de la guerre, et des exonérations d'impôts ont aussi été prévues pour certaines catégories de salaires, pensions et allocations. Deuxièmement, un revenu minimum garanti a été mis en place avec la collaboration de la Banque mondiale. Ce programme s'adresse aux personnes et à leurs familles qui vivent dans des conditions d'extrême pauvreté, et fournit aux bénéficiaires une aide au revenu, en combinaison avec des politiques de réintégration sociale et de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale qui s'appliquent lorsque nécessaire. Il s'agit d'un programme pilote mis en œuvre dans deux régions à partir de critères sociaux et financiers de l'année en cours, et en fonction des résultats qu'il produira, ce programme sera étendu à tout le pays l'année suivante. A cette fin, un groupe de travail a été établi avec la participation de hauts responsables du ministère du Travail, du ministère des Finances, du Conseil des conseillers économiques et de l'Equipe de la Commission européenne pour la Grèce, et de la Banque mondiale. La mise en œuvre expérimentale de ce programme débutera au dernier trimestre 2014. Le budget du programme a été fixé à 20 millions d'euros.

Troisièmement, des prestations de chômage ont été établies pour les personnes de 45 à 66 ans qui ont déjà épuisé leurs droits à des prestations de chômage ordinaires. Pour conclure, le représentant gouvernemental a déclaré que le ministère du Travail, de la Sécurité sociale et de l'Aide sociale a fixé trois objectifs nationaux en octobre 2010, lesquels ont été intégrés au Programme national de réforme 2011-2014: i) réduction de 450 000 du nombre de personnes présentant un risque de pauvreté et/ou d'exclusion sociale d'ici à 2020, soit une réduction de ce taux de 28 pour cent en 2008 à 24 pour cent en 2020; ii) réduction de 100 000 du nombre d'enfants présentant un risque de pauvreté d'ici à 2020, soit une réduction de ce taux de 23 pour cent en 2008 à 18 pour cent d'ici à 2020; et iii) création d'un «filet de sécurité sociale» contre l'exclusion sociale, comprenant l'accès à des services de base comme les soins médicaux, le logement et l'éducation, cet objectif non quantifié montrant la nécessité et la volonté de l'Etat d'élargir l'accès aux services de base, dans le cadre du troisième pilier de sa politique active pour l'inclusion. Une fois encore, malgré la crise économique grave et les engagements liés aux accords de prêts, le gouvernement prend toutes les mesures nécessaires pour assurer un niveau de vie décent à la population grecque dans son ensemble.

Les membres employeurs ont relevé que ce cas était analogue à celui relatif à l'application par le gouvernement grec de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, qui avait été examiné à la précédente session de la Commission de la Conférence. Tous deux se concentrent sur la situation économique et sociale du pays et ont donné lieu à de longues discussions sur les mesures d'austérité et sur l'influence de la troïka. Alors que la question dans les observations au titre des deux conventions devrait porter sur la conformité avec les normes internationales du travail, elle est reléguée au second plan par une discussion sur la situation économique et sociale générale du pays. L'aspect politique domine les débats, sans égard pour les dispositions de la convention auxquelles le gouvernement ne se serait pas conformé. La commission n'est pas supposée traiter de questions d'économie politique et ce type d'observation est préoccupant. Les avis de la commission jouissent d'une certaine autorité du fait qu'ils sont rédigés par un groupe d'experts du droit du travail neutres et impartiaux et sont généralement d'une grande utilité pour la Commission de la Conférence. Or cette observation relève davantage de la persuasion que de l'objectivité. Premièrement, des termes tels que «politique d'austérité» ne sont pas aussi objectifs que l'expression «consolidation budgétaire» utilisée en 2013 dans la Déclaration tripartite de l'OIT d'Oslo: «Rétablir la confiance dans l'emploi et la croissance». Deuxièmement, l'observation verse dans l'exagération inutile en parlant notamment d'un «appauvrissement programmé de la population», une formule qui n'est pas objective et est sans rapport avec l'effet donné à la convention n° 102. Enfin, l'observation appelle le gouvernement et la troïka à empêcher un effondrement du système de sécurité sociale; or seuls les gouvernements sont liés par les conventions de l'OIT; par conséquent, demander à la troïka de réagir à l'observation semble relever d'une méconnaissance fondamentale du processus.

L'observation analyse trois vastes questions: 1) la protection du système de sécurité sociale contre la poursuite de l'austérité; 2) l'arrêt de l'appauvrissement croissant de la population; et 3) l'instauration d'un socle de protection sociale national. S'agissant du premier point, l'observation présume que les choses auraient pu continuer sans changer si la troïka n'était pas intervenue, ce qui est inexact. Le gouvernement traversait une terrible crise économique dont les causes étaient structurelles; il ne s'agissait pas uniquement d'un cycle économique. Le

gouvernement avait un déficit budgétaire énorme qui ne pouvait perdurer et exigeait des mesures budgétaires sans précédent. L'observation ne mentionne pas que le système de sécurité sociale était déjà sous pression avant la crise, comme l'avait montré en 2007 l'étude actuarielle de l'OIT sur les perspectives des principaux fonds de sécurité sociale et de pension de la Grèce qui souffraient de sérieux problèmes financiers à l'époque. Or la commission d'experts n'a pas fait d'observations pendant cette période critique allant de 2000 à 2010. S'agissant du deuxième point, la commission d'experts critique la réduction des pensions mensuelles. Pour les membres employeurs, il s'agit d'une mesure temporaire qui n'affecte qu'un tiers des pensions et dont le but est de stabiliser le système pour éviter qu'il s'effondre. La convention n° 102 ne l'interdit pas. L'observation n'est pas claire non plus lorsqu'elle appelle le gouvernement à «corriger» les mesures actuelles, un terme vague dans ce contexte. Si cela veut dire que le gouvernement devrait corriger le système des pensions par une réforme de structure, les membres employeurs pourraient être d'accord puisque le gouvernement semble prendre des mesures en ce sens. Cependant, si le terme «corriger» signifie que le gouvernement devrait revenir en arrière, les membres employeurs ne peuvent acquiescer. Concernant le troisième point, celui relatif à l'instauration d'un socle de protection sociale, bien qu'elle soit globalement souhaitable, les parties acceptées de la convention ne la requièrent pas et l'observation ne relève aucune disposition à laquelle le gouvernement ne se conformerait pas. Le gouvernement a des formes de protection sociale, avec notamment des soins de santé gratuits; dès lors, on voit mal en quoi cette question mérite une double note de bas de page au titre de la convention n° 102. Les membres employeurs sont disposés à envisager une discussion sur ce point.

Les membres travailleurs ont estimé que le cas de la Grèce invitait à considérer les principes et valeurs à respecter lorsqu'un pays est confronté à une crise économique. Ce pays est membre de l'UE et de la zone euro. A ce titre, il se trouve placé sous la surveillance de trois institutions – la troïka – dont deux, la Commission européenne et la Banque centrale européenne, sont des institutions de l'UE. Comme le relève la commission d'experts, les questions posées ne relèvent donc pas de la seule responsabilité de la Grèce; elles concernent aussi les principes et méthodes de l'UE. L'observation de la commission d'experts relève que les mesures drastiques concernant les pensions représentent la moitié des mesures d'économies en 2013. Elle note aussi qu'en raison des difficultés financières des entreprises la perception des cotisations a quasiment cessé, compromettant plus encore la viabilité du système. C'est clairement le principe même de l'austérité qui est en cause. Selon l'observation, certains retraités ne disposent plus que de pensions très inférieures au seuil de pauvreté, voire de subsistance, et ce en l'absence de filet de protection minimale pour pallier les insuffisances des assurances sociales. Les restrictions frappent en outre le secteur de la santé, un domaine important de dépenses pour les personnes âgées. La commission d'experts est rejointe dans ses critiques par les organes de contrôle du Conseil de l'Europe. En décembre 2012, le Comité européen des droits sociaux a constaté des violations de la Charte sociale européenne à la suite de plaintes d'associations de retraités. La commission d'experts fait siennes les recommandations du Comité des ministres du Conseil de l'Europe sur l'application par la Grèce du Code européen de sécurité sociale. Le comité estimait que ce devrait être aux plus aisés de supporter une plus grande partie de la charge, mais que c'est le contraire qui se produisait en Grèce. Il constatait que l'Etat grec favorisait sa responsabilité financière envers ses créanciers plutôt que sa responsabilité sociale envers son

peuple. La Commission européenne, en tant que membre de la troïka, a dit prendre en compte les appels du Conseil de l'Europe et de l'OIT à des mesures d'ajustement structurel socialement responsables. Il faut espérer que cela se traduise dans les faits, avec l'appui des autres institutions et des Etats membres de l'UE.

Les membres travailleurs souscrivent pleinement aux trois recommandations de la commission d'experts. En premier lieu, la commission d'experts demande au gouvernement de se doter d'instruments lui permettant de mesurer l'incidence des mesures prises sur l'application des normes internationales et sur la viabilité du système de protection sociale. Ensuite, elle recommande la mise en place, à titre supplétif, d'un régime d'assistance sociale de base pour ceux qui n'ont plus droit aux prestations de l'assurance sociale. En appuyant cette recommandation, les membres travailleurs ne proposent pas de remplacer les assurances sociales par l'assistance, ce qui serait une régression inacceptable. Mais, comme le rappelle la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, la protection sociale a vocation à être universelle, en complétant s'il y a lieu les assurances sociales par un dispositif d'assistance. Enfin, la commission d'experts recommande à la troïka et aux partenaires de la Grèce au sein de l'UE de mieux prendre en compte ces préoccupations de protection sociale. A cet égard, il convient de rappeler qu'aux termes de la Déclaration d'Oslo les mandants tripartites ont considéré que les mesures contenues dans le Pacte mondial pour l'emploi sont appropriées et qu'elles devraient être effectivement mises en œuvre. Ils se sont mis aussi d'accord pour promouvoir de concert l'emploi et des régimes de protection sociale adéquats et durables et, à cette fin, ont chargé le Bureau de «promouvoir des synergies et la cohérence des politiques avec les organisations et institutions internationales et régionales – particulièrement le FMI, l'OCDE, la Banque mondiale, l'Union européenne – sur les questions macroéconomiques, de marché du travail, d'emploi et de protection sociale». Cette déclaration pourrait inspirer les conclusions de la présente commission.

La membre travailleuse de la Grèce a indiqué que le rapport de la commission d'experts exposait les véritables circonstances de l'inobservation de la convention par le gouvernement de la Grèce, qui est paradoxale: alors que la crise a accru dramatiquement la demande de protection sociale, le programme d'ajustement a réduit non seulement l'offre de cette protection, mais aussi les ressources publiques à cette fin. Alors que le gouvernement affirme que le système de protection sociale est viable, que les pensions mensuelles jusqu'à 1 000 euros sont maintenues et que les pensions des personnes à faible revenu sont protégées, les normes minimales de la convention ne sont pas observées. En effet, il n'y a pas en Grèce de versement régulier et durable de prestations, les assurés n'ont pas confiance dans l'administration nationale de sécurité sociale et il n'y a pas un système socialement responsable et conforme à la convention. Le système de protection sociale universelle du pays est transformé rapidement en un système individualisé et privatisé étant donné que le système de protection sociale et les salaires font partie des cibles de l'ajustement structurel, en vertu du contrat d'emprunt. La réduction des dépenses de protection sociale est inscrite dans le budget public et le cadre à moyen terme de stratégie budgétaire (MTFS) 2015-2018. Les réductions touchent notamment les prestations de pension et de maternité et les allocations familiales. Ces mesures prendront effet en 2014. La Banque de Grèce a exposé dans son rapport de 2013 sur la politique monétaire que, l'hypothèse étant que la capacité publique de financement sera diminuée, les principales prestations seront considérablement réduites après 2020 (jusqu'à 50 pour cent), la seule certitude étant que la pension mensuelle de base

sera de 360 euros, soit un montant inférieur au niveau de subsistance, ce qui va à l'encontre de la convention.

L'impact du programme d'ajustement sur le système de protection sociale ou sur l'économie est extrême. L'Institut du travail de la Confédération générale grecque du travail (GSEE) estime que, après 2015, le système de protection sociale aura besoin urgemment de nouvelles ressources en raison de la baisse des cotisations qui est due à la hausse du chômage, et d'un financement public. On estime qu'il faudra deux décennies pour que le taux de chômage revienne à son niveau de 2009 et pour que des recettes alimentent le système de sécurité sociale, à condition que le taux de croissance annuel soit de 3,5 à 4 pour cent, ce qui est improbable. En ce qui concerne les travailleurs, 1,1 million subissent des arriérés de salaires allant de trois à douze mois. Selon l'inspection du travail, un employeur sur deux ne paie pas ces travailleurs en temps voulu. Ces travailleurs sont invisibles pour le système de sécurité sociale en ce qui concerne les prestations de chômage et les cotisations, et sont exposés au risque de ne plus avoir accès aux soins de santé. En outre, la «clause de déficit zéro», sur laquelle se sont mis d'accord le gouvernement et la troïka pour les fonds de sécurité sociale, et qui devrait prendre effet le 1^{er} juillet de cette année, touchera quelque 4 millions de personnes dont les pensions auxiliaires diminueront de 25 pour cent. La suppression de nombreux impôts privera ces fonds de 1,7 milliard d'euros. A cet égard, l'oratrice note que les pensions constituent la principale source de revenus pour 48,6 pour cent des ménages. Un ménage sur deux vit de pensions car, de plus en plus, les parents retraités subviennent aux besoins de leurs enfants sans emploi et de leur famille, d'après une étude de l'Institut des PME de la Confédération hellénique des professionnels, des artisans et des commerçants (IME GSEVEE). A propos de la gouvernance du système de protection sociale, le gouvernement ne s'est pas attaqué à l'évasion des contributions sociales et n'a pas accru les ressources nécessaires au système. Les fonds de sécurité sociale doivent au principal fournisseur de soins de santé publique 421,4 millions d'euros au titre de cotisations des assurés, mais ces pensions n'ont pas été perçues. D'autres mesures anticrise auraient permis à la Grèce de mener des réformes difficiles tout en évitant un désastre social. Il n'y a pas de contradiction intrinsèque entre l'efficacité sociale et l'efficacité économique. La sécurité sociale est non seulement un droit fondamental mais aussi une nécessité économique qui garantit la sécurité du revenu, une productivité accrue, l'employabilité et la croissance. Elle pourra atténuer efficacement l'impact économique et social des ralentissements de l'activité économique et accélérer une reprise n'excluant personne. En conclusion, la présente commission doit transmettre un message ferme, à savoir que les droits et les objectifs sociaux, consacrés dans la convention, sont indissociablement liés aux objectifs économiques et sont une condition nécessaire à une reprise effective; et prier instamment le gouvernement de respecter la convention afin de lutter contre la pauvreté, d'assurer une croissance effective et de garantir la viabilité financière du système de sécurité sociale par le biais d'un dialogue social franc et efficace.

La membre employeuse de la Grèce a rappelé que la Fédération des industries grecques avait constaté, bien avant la crise, que le système des retraites grec n'était pas viable, en raison notamment de prestations élevées aux conditions d'octroi généreuses, du vieillissement de la population et de l'évasion des cotisations favorisée par l'absence d'informatique et une administration inefficace. Malheureusement, elle n'a pas été écoutée et la crise a pris le pays au dépourvu. Les mesures prises, nécessairement brutales, visent d'abord à l'organisation d'un système viable – informatisation, élimination de la fraude et du travail non déclaré, ajustement de l'âge de la retraite à

l'espérance de vie, contrôle actuariel rigoureux. Trop longtemps repoussées, elles ne sont pas temporaires mais visent à garantir la viabilité du système. Le gouvernement doit être félicité pour ces mesures. Par ailleurs, des mesures provisoires répondent à des impératifs budgétaires immédiats, comme la réduction des retraites supérieures à 1 000 euros qui, n'affectant pas 67,5 pour cent des retraites inférieures à ce niveau, ne devrait pas entraîner de «paupérisation». Ce montant est supérieur à celui auquel s'est engagée la Grèce tant au titre de la convention n° 102 qu'à celui de l'article 12, paragraphe 2, de la Charte sociale européenne. A cet égard, le Comité européen des droits sociaux a rejeté le recours de la fédération des retraités d'IKA-ETAM et constaté que les mesures de réduction n'étaient pas contraires à cette disposition de la Charte, tandis que la Cour européenne des droits de l'homme a statué dans ses arrêts du 7 mai 2013 que les réductions des pensions n'étaient pas disproportionnées par rapport à l'objectif d'intérêt général poursuivi. Ces mesures n'ont pas entraîné de «paupérisation» car, par le jeu des exemptions ou réductions d'impôts sur les revenus les plus faibles, ce sont surtout les retraites moyennes ou élevées qui ont été réduites. S'agissant des conséquences de l'austérité sur la capacité de l'assistance sociale à protéger la population de la pauvreté, thème qui ne relève pas directement de la convention n° 102, il convient de constater que, déjà avant la crise, le système grec de protection sociale n'était pas efficace. Avec la récession prolongée et la montée du chômage, la demande de prestations sociales s'est accrue à mesure qu'une partie de la population tendait vers le seuil de pauvreté. Bien que le niveau de dépense paraisse comparativement faible, il convient de tenir compte de faits tels que: la garantie par le système national de santé de l'accès aux soins hospitaliers et ambulatoires; la proportion élevée de propriétaires de leur logement; une pension garantie de 360 euros; une assurance-chômage de douze mois relayée par des prestations spécifiques pour les jeunes et les chômeurs de longue durée; l'affectation d'une grande partie de l'excédent primaire de 2013 à des mesures sociales; le remplacement de diverses allocations familiales par une allocation unique dépendant du revenu familial. Cette énumération non exhaustive tend à montrer qu'en dépit de l'absence d'un revenu minimum garanti les mesures de lutte contre la pauvreté ont été renforcées, notamment par des prestations sur critères de revenus. La protection sociale n'en reste pas moins liée au développement économique et aux perspectives de sortie de la crise, par des mesures de soutien à l'esprit d'entreprise et à la productivité. La solution du problème de la pauvreté ne peut passer par les seules allocations. Elle suppose aussi une politique de développement, une taxation raisonnable et la capacité de payer l'impôt. La Grèce compte sur l'assistance technique de l'UE et de l'OIT à cette fin.

Le membre travailleur de l'Espagne a indiqué que les politiques d'ajustement de la Grèce constituaient la plus grave atteinte à ses citoyens et à la convention n° 102. La réduction injuste et disproportionnée du montant des pensions (30 pour cent de 2009 à 2013) a fait basculer dans la pauvreté des milliers de retraités touchant des pensions. L'Etat a cessé d'assumer sa responsabilité de garantir la sécurité sociale de ses citoyens et a confisqué les ressources destinées aux bénéficiaires pour faire face à la dette publique. De plus, les exigences de la troïka, qui a imposé des réductions drastiques du montant des pensions, ont compromis gravement la viabilité future du système public grec de pensions. Ces réductions affectent des personnes qui, en raison de leur âge ou de leur handicap, ne peuvent ni refaire leur vie ni revenir sur le marché du travail. Pourtant, le gouvernement n'est pas disposé à rétablir le niveau de vie qu'avaient les bénéficiaires; au contraire, à partir de 2015, il ne garantira pas un niveau

minimum acceptable et tout semble indiquer que le but est de réorienter le système contributif vers un système de plus en plus axé sur l'assistance. Les exigences de la troïka en matière de travail et de pensions ont accru le chômage, réduit les salaires et les pensions et favorisé le travail précaire et non déclaré. Avec le vieillissement de la population, ces conditions lamentables sont le véritable problème du système grec de pensions. En outre, l'élévation de l'âge de départ à la retraite, alors que les conditions de vie et de travail ont empiré pour les travailleurs âgés, réduit encore plus les perspectives de pension. En 2012, la situation financière du système public de pensions s'est aggravée davantage puisqu'il a été décidé que la réduction de la dette grecque serait supportée fondamentalement par les fonds grecs de pension. Au vu de ce qui précède, il serait nécessaire de garantir une pension minimale qui permette de vivre dignement. Deuxièmement, il faudrait restituer aux bénéficiaires les montants des pensions qui ont été réduites démesurément. Troisièmement, pour que les pensions soient adéquates, sûres et prévisibles, elles ne devraient pas être l'objet de réformes permanentes et le système de pensions ne devrait pas être utilisé pour des questions étrangères à sa fonction.

Le membre gouvernemental de la Fédération de Russie a rappelé qu'aux termes de la Déclaration de Philadelphie «la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous». A ce titre, la situation de la Grèce ne peut laisser indifférent. Elle se caractérise par une contraction de 25 pour cent du PIB, un taux de chômage de 27 pour cent, plus de 1 million de personnes sans emploi ni revenu, une baisse du niveau des pensions et une élévation de l'âge de la retraite, une régression de la protection sociale pour satisfaire aux exigences des créanciers internationaux. Des circonstances analogues en Espagne et au Portugal ont mené ces dernières années à une multiplication des réclamations en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT. L'OIT prête une grande attention au sort de la zone euro car, comme l'a souligné le Directeur général, le chômage massif des jeunes y crée le risque d'une génération perdue qui jamais ne connaîtra le travail décent. Le gouvernement grec devrait s'inspirer de la Déclaration d'Oslo et de la recommandation n° 202 et prendre des engagements concrets en faisant appel à l'assistance technique du Bureau.

La membre travailleuse de la France a souhaité appeler l'attention sur les conséquences dramatiques des politiques d'ajustement structurel menées en Grèce. La pauvreté y gagne la classe moyenne, les sans-abri se multiplient, la criminalité progresse. Le taux de suicides suit celui du chômage de longue durée. Les enfants sont particulièrement victimes du retrait de l'Etat de ses responsabilités sociales. La mortalité infantile et périnatale est en augmentation. Un récent rapport de l'UNICEF indique qu'un enfant sur trois en Grèce est menacé de pauvreté et d'exclusion sociale et la malnutrition touche désormais les enfants scolarisés. On constate une recrudescence des abandons d'enfants par des familles tombées dans l'extrême pauvreté. L'abandon du droit fondamental à la sécurité sociale résulte du choix de faire primer les libertés économiques sur les droits humains. Ce choix est inacceptable.

La membre travailleuse des Pays-Bas a estimé, se référant à la Déclaration de Philadelphie de 1944 qui énonce les objectifs fondamentaux de l'OIT et la responsabilité lui incombant d'examiner les politiques internationales à la lumière de ces objectifs, qu'il était normal que la commission d'experts ait évalué l'impact social des politiques d'austérité économiques et budgétaires à la lumière de la convention n° 102, sans exprimer de point de vue sur les mesures d'austérité proprement dites. Le résultat de cette évaluation a révélé que le pays ne se conforme plus à la convention. Par exemple, alors que le taux de chômage

est très élevé, notamment chez les jeunes, le nombre et le pourcentage des personnes touchant des indemnités de chômage n'ont diminué que de 10 pour cent les demandeurs d'emploi inscrits en raison de conditions d'éligibilité plus strictes et de la réduction de la durée de protection. Cette situation équivaut à un non-respect de l'article 21 de la convention concernant les personnes qui doivent être protégées. Même les femmes enceintes gravement malades ne peuvent plus compter sur les soins de santé que prévoient les articles 8 et 10 de la convention. Pour ces raisons, les mesures d'austérité ont été appliquées sans prendre suffisamment en compte leur impact sur le système de sécurité sociale du pays, qui est désormais bien en deçà du niveau de protection que requiert la convention. Elle a par conséquent invité le gouvernement et la troïka à évaluer les politiques et à prendre des mesures afin d'éviter l'effondrement du système de sécurité sociale et de le rendre conforme à la convention.

La membre travailleuse du Royaume-Uni a dit partager la préoccupation exprimée dans l'observation de la commission selon laquelle le système grec de sécurité sociale en l'état ne pourra pas remplir les objectifs que fixe la convention n° 102. La protection sociale est au cœur de la mission de l'OIT, est consacrée dans le Préambule de la Constitution de l'OIT, et est requise au titre des normes minimales internationales de la convention. La Grèce, au cours des dernières années, a réduit et cessé ses prestations de sécurité sociale. Compte tenu des conditions imposées depuis 2010 par le programme d'ajustement économique et structurel établi par la troïka et par la stratégie budgétaire à moyen terme, le service de santé a subi des coupes sombres, les prestations et retraites ont été considérablement réduites, et de nombreuses prestations se trouvent désormais sous le seuil de pauvreté. La déclaration du représentant gouvernemental semble indiquer que les exigences de la troïka ont une priorité plus élevée que l'obligation de répondre aux besoins des citoyens en matière de sécurité sociale. Les autres coupes sombres imposées par la stratégie budgétaire à moyen terme ont pour effet cumulé d'accroître le chômage et d'aggraver la récession. Le nombre d'individus qui ont accès à la sécurité sociale recule étant donné que les réformes suppriment les protections de manière radicale ou durcissent les conditions de telle façon que peu de gens peuvent encore prétendre à obtenir une aide. Se référant aux statistiques sur les petites et moyennes entreprises grecques, ainsi qu'à des rapports concernant le nombre d'entrepreneurs et de travailleurs indépendants qui déclarent avoir perdu tout espoir de reprise, elle a indiqué qu'une majorité de petites entreprises s'attendent à ne pas être en mesure de s'acquitter des obligations fiscales et en matière de sécurité sociale, qu'elles pensent renvoyer du personnel et s'attendent à fermer boutique. Contrairement à ce que certains ont indiqué devant cette commission, la question va bien plus loin que la politique économique et, en tant qu'élément fondamental, doit être traitée comme il se doit devant la Commission de la Conférence, les dispositions de la convention n'étant pas remplies. La protection sociale que prévoit la convention n° 102 est devenue une transaction financière de prestations limitées réservées à un groupe d'individus de plus en plus restreint. Il est urgent de prendre des mesures en matière de pensions de retraite, de protection des jeunes, de protection contre la maladie et de prévention de la précarité. Le gouvernement viole les obligations qui lui incombent en vertu de la convention n° 102 et une action s'impose de toute urgence.

Une observatrice représentant l'Internationale des services publics a déclaré que les soi-disant «plans de sauvetage» sont présentés comme étant une solution extrême pour sauver la Grèce de la banqueroute, sans tenir compte des questions fondamentales de cohésion sociale et de protection sociale. Les pensions ont été sérieusement

mises à mal par ces mesures. La commission d'experts comme le Comité européen des droits sociaux ont attiré l'attention sur les violations répétées et continues des principes de base et des obligations contraignantes inscrites dans la Charte sociale européenne, le Code européen de sécurité sociale et la convention n° 102. L'Etat a la responsabilité de l'absence actuelle de garantie concernant l'accès universel aux services de soins de santé, l'insertion sociale ou la réinsertion, et le respect de l'égalité de traitement et les principes de solidarité. Le gouvernement viole également le droit à la sécurité sociale prévu à l'article 22 de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Tout changement apporté au système de sécurité sociale devrait au minimum assurer le même niveau de protection qu'auparavant et le développement du système vers un système suffisamment large de sécurité sociale obligatoire. Ces changements ne devraient pas exclure des catégories entières de travailleurs de la protection sociale offerte par ce système, en particulier si ces catégories étaient précédemment couvertes. Le système de santé publique devient de plus en plus inaccessible, en particulier pour les citoyens pauvres et les groupes marginalisés, du fait de l'augmentation des frais et des franchises, de la fermeture des hôpitaux et de centres de soins. De plus en plus de personnes perdent leur assurance-maladie publique, essentiellement à cause du chômage. La troïka fait pression sur le gouvernement depuis février 2012 pour qu'il supprime 150 000 emplois dans le secteur public d'ici à 2015. A cause des réductions de salaire et de pensions, le personnel de santé fraîchement diplômé quitte la Grèce, ce qui aura probablement un impact sur le système de santé grec ces prochaines décennies. Pour conclure, compte tenu des prochaines mesures et réductions prévues dans le plan d'ajustement budgétaire à moyen terme pour 2015-2018, des mesures devraient être adoptées pour: a) empêcher l'effondrement du système de sécurité sociale en Grèce et inverser efficacement ce mécanisme; b) maintenir la protection sociale de l'Etat pour assurer au minimum à la population des conditions de vie «saines et convenables» conformément à l'article 67 c) de la convention; c) établir un système de sécurité de revenu social de base, conformément à la convention et à la recommandation n° 202.

Le représentant gouvernemental s'est dit sensible aux commentaires exprimés et a assuré que le gouvernement prendrait bonne note de toutes les remarques. Il n'est aucunement question d'un défaut de conformité juridique de la part du gouvernement qui entrerait dans le champ de compétence de la commission d'experts, de la Commission de la Conférence ou des orientations non contraignantes contenues dans la recommandation n° 202. Concernant les points qui ont été soulevés, le contexte est extrêmement difficile, et le gouvernement a multiplié les appels à garantir le nécessaire équilibre entre, d'une part, le respect des engagements pris dans le cadre des accords de prêt et la prise de mesures de restructuration drastique du cadre institutionnel du système national de sécurité sociale et, d'autre part, les normes de protection sociale. L'efficacité et la portée des efforts réalisés par le gouvernement ont été limitées par l'impact de la crise et les restrictions budgétaires touchant la protection sociale. Des programmes d'aide au revenu bien conçus et adaptés s'avèrent être des outils performants pour lutter contre la pauvreté et accroître le taux d'activité. Ils contribuent par conséquent à l'objectif européen de réduction du nombre de victimes de la pauvreté et de l'exclusion sociale d'au moins 20 pour cent d'ici à 2020. Le gouvernement, dans les limites fixées par l'application du programme d'ajustement économique, prend des mesures sérieuses pour venir en aide aux groupes vulnérables, qui ont ainsi été épargnés ou concernés le moins possible par les actuelles mesures d'austérité. En outre, les mesures sui-

vantes sont à souligner: 1) l'octroi de l'EKAS aux bénéficiaires de pension, à la condition qu'ils reçoivent une faible pension et remplissent des critères particuliers ayant trait au revenu. Il en va de même pour les personnes invalides à 80 pour cent quel que soit leur âge. Les enfants orphelins ont le droit de percevoir la pension de leurs parents décédés; 2) l'octroi d'une pension de retraite de 360 euros aux non-assurés (à partir de 67 ans) qui remplissent certains critères. Il s'agit d'une pension non contributive accordée aux personnes ne percevant aucune autre pension, financée par le budget de l'Etat. Les bénéficiaires ont accès à la couverture médicale gratuite, indépendamment des dispositions régissant les pensions minimales contenues dans le paragraphe 3 de l'article 3 de la loi n° 3863/2010; 3) le paiement de prestations familiales; 4) le versement, aux familles résidant dans les régions montagneuses ou les zones défavorisées, notamment les familles monoparentales, d'un paiement annuel pouvant aller jusqu'à 600 euros, selon leur revenu annuel; 5) le versement, aux familles avec enfants en âge d'être scolarisés, notamment aux familles monoparentales, d'un paiement annuel de 300 euros par enfant, à hauteur de 3 000 euros par an; 6) ajustements du paiement de la taxe sur la propriété (réduction ou exonération) en faveur des groupes vulnérables, notamment les personnes vivant dans la pauvreté ou particulièrement exposées à la pauvreté, les familles nombreuses, les personnes handicapées, les chômeurs de longue durée, les personnes recevant régulièrement des aides; 7) des réductions d'impôt sur le revenu sont octroyées aux personnes à faible revenu, et des catégories particulières de personnes handicapées ou de victimes de guerre bénéficient d'une réduction d'impôt de 200 euros; 8) l'octroi d'exonérations d'impôt au titre des salaires, pensions et indemnités de certaines catégories, comme les pensions des personnes handicapées et des victimes de guerre, les salaires et pensions des personnes atteintes de cécité totale, les indemnités ne provenant pas des institutions, l'allocation EKAS, etc. Enfin, concernant les pensions versées par l'IKA, le principal organisme de sécurité sociale, il a indiqué que, sur les 1,2 million de bénéficiaires de pension de l'IKA, quelque 200 000 perçoivent une pension inférieure à 400 euros, la majorité des basses pensions concernant néanmoins les personnes polypensionnées ou bénéficiaires conjoints de la pension de réversion. Cela est conforme au Code européen et à la convention n° 102 ainsi qu'au droit national. Le gouvernement a revu, en particulier depuis 2010, les régimes spécifiques d'assurance sociale pour garantir que les montants minima fixés restent dans tous les cas supérieurs au minimum physique vital des différents groupes d'âge de la population.

Les membres travailleurs ont remercié le gouvernement pour ses explications. Ils ont rappelé que les gouvernements ont le devoir de maintenir la pérennité du système de protection sociale, y compris en l'adaptant en cas de crise économique et financière, pour autant que les mesures prises à cet effet soient proportionnées et conformes aux normes internationales. Comme cela a déjà été souligné, ces normes ne sont pas seulement essentielles à la justice sociale; elles favorisent aussi le rétablissement de l'économie. Malheureusement, les explications apportées n'ont pas réfuté les conclusions de la commission d'experts et d'autres instances quant à la méconnaissance par le gouvernement de ses engagements internationaux, notamment au titre de la convention n° 102. Dans sa contribution par ailleurs nuancée, la membre employeuse de la Grèce affirme que les instances du Conseil de l'Europe ont exonéré la Grèce de tout manquement, ce qui n'est pas exact: le Comité européen des droits sociaux a bien fait un constat analogue à celui de la commission d'experts, qu'à son tour la présente commission devrait faire sien. Elle devrait également appuyer l'appel de la

commission d'experts à une amélioration de l'outil statistique permettant de mesurer l'effet des politiques menées au regard des objectifs de la convention. Pour le reste, il convient de donner effet à la Déclaration d'Oslo et aux missions qu'elle assigne au Bureau. En particulier, la présente commission devrait inviter le gouvernement à faire appel à l'assistance technique du Bureau pour assurer la mise en œuvre d'une politique sociale tenant compte de la convention et des commentaires de la commission d'experts. Il revient en outre au Bureau d'entrer en contact avec le FMI, la Commission européenne et la Banque centrale européenne, comme l'y invite la Déclaration d'Oslo, sur les questions de politique sociale et, plus largement, de politiques de l'emploi. Il convient d'espérer que ces initiatives favoriseront la discussion de mesures alternatives conformes, cette fois, à la convention n° 102 et définies, comme le préconise la recommandation n° 202, avec la «participation tripartite des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, ainsi que la consultation d'autres organisations pertinentes et représentatives des personnes concernées». Eu égard à l'urgence et à l'importance du cas, il devrait figurer dans un paragraphe spécial du rapport de la présente commission.

Les membres employeurs se sont dits sensibles aux commentaires exprimés, mais observent d'abord que, à l'exception du membre gouvernemental de la Fédération de Russie, les gouvernements ne se sont pas exprimés. Deuxièmement, s'il faut toujours garder à l'esprit la Déclaration de Philadelphie, il semble que ce soit la première fois qu'un cas soit examiné à la lumière des principes de la Déclaration et non des dispositions d'une convention. Le présent cas devrait être examiné au regard des dispositions de la convention n° 102, ce qui n'a pas encore été le cas. En outre, ce cas ayant fait l'objet d'une note de bas de page, il n'a pas fait l'objet de négociations entre les partenaires sociaux.

Conclusions

La commission a pris note de la déclaration du représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté que le représentant gouvernemental a souligné que les temps étaient effectivement très difficiles et que le gouvernement a été appelé de manière répétée à maintenir un juste équilibre entre la persistance de normes de protection sociale au titre de la convention n° 102 et le respect des engagements pris dans le cadre du mémorandum d'accord conclu avec la «troïka» (c'est-à-dire la Commission européenne, la Banque centrale européenne et le Fonds monétaire international) et une restructuration drastique du cadre institutionnel du système grec de protection sociale. La viabilité du système repose sur des études actuarielles réalisées tous les trois ans par le Bureau national d'actuariat pour l'ensemble du système de protection sociale, sur la base du modèle du BIT, le développement et l'application des systèmes informatiques nécessaires, une meilleure perception des cotisations par le biais d'un nouveau Centre de perception des cotisations de sécurité sociale (KEAO) unifié et la constitution d'un Fonds d'assurance pour la solidarité intergénérationnelle (AKAGE). La commission a noté que le gouvernement considère que l'efficacité et l'ampleur de ces efforts sont limitées par l'impact de la crise et des restrictions budgétaires résultant de la mise en œuvre du programme d'ajustement économique. Quoi qu'il en soit, les pensions versées à l'ensemble de la population active dépassent les taux donnés aux articles 65 à 67 de la convention n° 102, tandis que des programmes spécifiques d'aide sociale sont réexaminés afin de s'assurer que les montants minima fixés restent en tout cas supérieurs au niveau de subsistance physique des différents groupes d'âge de la population. Des efforts particuliers ont été consentis pour concevoir et appliquer des politiques de lutte contre la pauvreté pour les plus

vulnérables, lesquelles prévoient le versement d'un «dividende social», la création d'une prestation pour les chômeurs de longue durée, la fixation d'un revenu minimum garanti en collaboration avec la Banque mondiale et l'ajout, dans le Programme de réforme nationale 2011-2014, d'objectifs précis de réduction de la pauvreté d'ici à 2020.

S'agissant de l'impact de la crise économique sur le système de protection sociale en Grèce, la commission a rappelé que le principe de la responsabilité générale de l'Etat quant à la pérennité du financement et de la gestion de son système de protection sociale, énoncé aux articles 71 et 72 de la convention, impose au gouvernement de doter le système de protection sociale d'une architecture financière et institutionnelle solide et de «prendre toutes les mesures nécessaires en vue d'atteindre ce but» à savoir, en particulier, maintenir l'équilibre financier du système, assurer la perception des cotisations et impôts en tenant compte de la situation économique du pays et des catégories de personnes protégées, réaliser les études actuarielles et financières nécessaires pour évaluer l'impact de tout changement dans les prestations, les impôts ou les cotisations, assurer le versement des prestations garanties par la convention, et empêcher que les personnes de faibles ressources ne se retrouvent dans une situation encore plus difficile. La commission a en outre rappelé que la Déclaration d'Oslo de la neuvième Réunion régionale européenne a appelé l'OIT à promouvoir des régimes de protection sociale adéquats et durables ainsi que «des synergies et la cohérence des politiques avec les organisations et institutions internationales et régionales ... sur les questions macroéconomiques, de marché du travail, d'emploi et de protection sociale». Consciente des défis financiers et managériaux sans précédent qu'implique la conduite du système de protection sociale grec dans cette période de crise, la commission a prié le Bureau de donner au gouvernement des orientations sur la réforme de son système de protection sociale dans la ligne de celles figurant dans la Déclaration d'Oslo.

La commission a observé que la contraction du système de protection sociale en termes de couverture et de prestations a affecté toutes les branches de la sécurité sociale et s'est traduite, dans certains cas, par un abaissement du niveau général de protection en deçà des niveaux énoncés aux articles 65 à 67 de la convention. Dans ce contexte, la commission a invité le gouvernement à continuer à maintenir le fonctionnement du système de protection sociale sous surveillance et à l'adapter si nécessaire en tirant pleinement parti de l'assistance technique du BIT pour étayer l'analyse quantitative de ces options. La commission a rappelé à cet égard que la Déclaration d'Oslo souligne que «du fait de sa structure tripartite et de son mandat, l'OIT est particulièrement bien placée pour aider les mandants à faire face aux crises économique et sociale et contribuer à la formulation de réformes rationnelles et équitables». Au vu de la gravité de la crise sociale en Grèce, la commission a prié instamment le gouvernement de donner effet aux recommandations qui précèdent et de fournir à la commission d'experts des informations complètes pour assurer le suivi adéquat de ce cas.

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

RÉPUBLIQUE DE CORÉE (ratification: 1998)

Le gouvernement a communiqué les informations écrites suivantes.

Concernant la protection des travailleurs migrants, le gouvernement coréen voudrait instaurer une pratique optimale en matière de gestion des migrations pour l'emploi. Un système de sélection transparent a été mis en place pour empêcher les abus à l'encontre des travailleurs couverts par le système de permis d'emploi EPS («travailleurs EPS»). A leur arrivée en République de Corée, les

travailleurs EPS reçoivent une information détaillée sur les droits que leur confère l'ensemble de la législation du travail – y compris la loi sur les normes de travail –, une formation en matière de sécurité professionnelle et des instructions détaillées sur les modalités et les procédures de dépôt de plainte en cas de violation de leurs droits. Les frais de formation sont supportés en totalité par l'employeur. La législation du travail, dont la loi sur l'indemnisation des accidents industriels, la loi sur le salaire minimum et la loi sur les normes de travail, s'applique de la même manière aux travailleurs migrants et aux ressortissants coréens. Les 47 bureaux locaux du travail que compte le pays reçoivent les plaintes pour violations des droits inscrits dans la législation du travail. Après avoir publié des instructions et procédé à des inspections dans 3 048 établissements en 2013, le gouvernement a dénombré au total 5 662 cas de violations (dans 1 992 entreprises) et il a délivré des ordres de régularisation, imposé des amendes et signalé les violations aux autorités concernées, notamment au ministère de la Justice. Dans la plupart des cas, il s'agissait d'infractions à des obligations ou procédures administratives, comme par exemple la non-adhésion de travailleurs migrants ou d'employeurs à un régime d'assurance et des changements d'emploi non signalés. Soixante-quatre centres d'emploi dépendant du ministère de l'Emploi et du Travail répartis sur l'ensemble du territoire traitent toutes sortes de situations liées à l'emploi et impliquant des travailleurs migrants, y compris la prorogation des périodes d'emploi, et dispensent des conseils à caractère juridique. On compte au total 37 centres d'aide et un centre d'appels en activité pour les travailleurs migrants. Ils assurent divers services gratuits, tels que des services de conseil sur la législation du travail, des cours de langue et une familiarisation à la culture locale, des contrôles médicaux et des refuges. Cinq centres d'aide de plus seront créés cette année afin d'améliorer les services offerts aux travailleurs migrants et de mieux protéger leurs droits. Des services d'interprétation sont également assurés gratuitement. En 2013, le gouvernement coréen a organisé avec des ambassades de pays d'origine 11 manifestations culturelles à l'intention des travailleurs migrants. L'une d'elles était le «Festival culturel coréen avec les travailleurs migrants». En 2013 encore, 5 826 travailleurs migrants ont achevé une formation professionnelle totalement gratuite dans divers domaines tels que la familiarisation à l'informatique, la conduite d'engins de chantier et la réparation automobile. Il existe un régime d'assurance propre aux travailleurs EPS. Le gouvernement oblige les employeurs à contracter une «assurance de garantie» pour les arriérés de salaire et une «assurance de garantie pour les départs» qui protège les travailleurs migrants contre le risque de non-versement de salaires ou d'indemnités de licenciement. Dans le cadre du programme d'aide au retour sont organisées des séances d'information pour expliquer aux travailleurs comment se préparer à rentrer dans leur pays d'origine. Ils reçoivent des instructions sur la manière de réclamer les salaires qui leur sont dus et comment recevoir leurs prestations d'assurance. En 2013 ont été organisées 68 séances d'information auxquelles ont assisté 6 465 travailleurs EPS. Après le départ des travailleurs EPS, le gouvernement coréen les aide à constituer entre eux des réseaux dans leur pays d'origine, il leur fournit des services de placement professionnel et veille à ce que les travailleurs migrants qui ont quitté la République de Corée sans percevoir les sommes dues au titre de l'assurance de garantie de départ ou de l'assurance du coût de retour reçoivent bien ces prestations d'assurance. En 2013, 270 millions de won (environ 265 000 dollars des Etats-Unis) ont été versés pour 249 cas au titre de l'«assurance de garantie de départ» et 500 millions de won (environ 490 000 dollars des Etats-

Unis) pour 1 208 cas au titre de l'«assurance du coût de retour». Si ceux qui sont rentrés décident de revenir en République de Corée pour y trouver du travail, ils se voient offrir des possibilités de retour et d'emploi.

S'agissant de l'égalité de chances et de traitement entre femmes et hommes, le taux d'activité économique et le taux d'emploi des femmes ne cessent d'augmenter en République de Corée (taux d'activité des femmes de 55,6 pour cent et taux d'emploi des femmes de 53,9 pour cent en 2013 contre, respectivement, 53,9 pour cent et 52,2 pour cent en 2009). La proportion de travailleuses et de femmes cadres a progressé régulièrement dans les établissements concernés par le programme d'action positive du gouvernement coréen. En 2013, on dénombrait 36 pour cent de travailleuses et 17 pour cent de femmes cadres. La proportion de femmes dans le secteur public a elle aussi augmenté, avec 42,7 pour cent de femmes fonctionnaires publics et 27,7 pour cent de femmes dans les administrations centrales en 2013. En outre, les parents d'enfants de moins de 6 ans font de plus en plus appel au congé de maternité (pouvant aller jusqu'à 90 jours) et au congé parental rémunérés. C'est ainsi que, en 2013, 90 507 femmes ont pris un congé de maternité et 69 616 travailleurs ont pris un congé parental.

Pour ce qui est des activités de contrôle des inspecteurs du travail concernant la discrimination à l'encontre de travailleurs non réguliers, en 2013 ont été inspectés 1 112 établissements employant un grand nombre de travailleurs non réguliers, comme par exemple des travailleurs engagés pour une période déterminée, des travailleurs détachés et des travailleurs externalisés: 991 cas ont été relevés pour un total de 4 468 infractions à la législation du travail; 54 cas ont été déferés au ministère public; des amendes ont été imposées dans neuf cas et des poursuites administratives intentées dans 123. La plupart de ces cas portaient sur des infractions à la loi sur les normes de travail ou sur la loi sur le salaire minimum, et on dénombrait par ailleurs 589 infractions à la loi sur la protection des travailleurs détachés ainsi que 213 infractions à la loi sur la protection des salariés à temps partiel et à durée déterminée.

En outre, devant la commission, **un représentant gouvernemental** a déclaré que le gouvernement avait accompli tous les efforts possibles pour respecter, promouvoir et mettre en œuvre les principes et les droits consacrés par la convention, et a souligné que le gouvernement coréen avait modifié la loi et pris des mesures politiques pour éliminer la discrimination dans l'emploi et la profession. La loi sur la protection des salariés à temps partiel et à durée déterminée et la loi sur la protection des travailleurs détachés ont été révisées en mars 2013 et mars 2014, afin de garantir que les conditions de travail et les avantages sociaux des travailleurs temporaires et à temps partiel sont exempts de discrimination. Un système de compensation financière s'appliquant aux situations de discrimination instaurées de manière délibérée ou répétée a également été mis en place à l'occasion de cette révision. En décembre 2013, le décret d'application de la loi sur l'égalité d'emploi et le soutien à la conciliation entre travail et famille a été modifié, et le pourcentage minimum de travailleuses ou de femmes occupant des postes de direction utilisé comme critère pour imposer des obligations liées à l'action positive est passé de 60 à 70 pour cent du nombre moyen de femmes dans le secteur concerné. Dans le cadre de la loi sur l'égalité d'emploi et le soutien à la conciliation entre travail et famille révisée en janvier 2014, une liste d'employeurs ne respectant pas les obligations liées à l'action positive sera rendue publique début 2015. En février 2014, le gouvernement a annoncé la mise en place d'un programme d'aide au développement de carrière à destination des femmes en activité et mariées ou ayant des enfants. Ce programme permet aux personnes pouvant

prétendre à un congé parental de demander à la place une réduction de leur temps de travail. La loi sur l'emploi de travailleurs étrangers a été amendée en 2013 et impose une indemnité d'«assurance au retour», devant être payée au travailleur migrant dans un délai de quatorze jours suivant la date de son départ. Concernant l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes, le gouvernement soutient le développement des compétences professionnelles des femmes via un système de coupons visant à accroître l'employabilité des femmes et à les aider à retrouver du travail. En outre, le 4 février 2014, le gouvernement a annoncé des mesures de soutien au développement de carrière tout au long de la vie pour les femmes en activité, dont l'objectif est d'alléger les responsabilités familiales des femmes, d'accroître la participation des hommes dans ce domaine, et d'instaurer un environnement propice à un bon équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Le gouvernement, toutes les institutions publiques, et les entreprises de plus de 500 salariés prennent des mesures d'action positive pour lutter contre la discrimination à l'égard des femmes. Depuis l'introduction du Programme d'action positive en 2006, le taux d'emploi des femmes est passé de 30,8 pour cent en 2006 à 36 pour cent en 2013, et le pourcentage des femmes occupant des postes de direction est passé de 10,2 pour cent en 2006 à 17 pour cent en 2013.

En 2011 ont été adoptées des mesures pour les travailleurs non réguliers du secteur public. En 2012, 22 069 travailleurs non réguliers exerçant une activité permanente et continue dans le secteur public ont obtenu des contrats à durée indéterminée. Ce chiffre est passé à 31 782 en 2013. Le gouvernement a révisé la loi sur la protection des travailleurs détachés en août 2012 pour imposer aux employeurs qu'ils embauchent sans délai et directement les travailleurs illégalement détachés identifiés par l'inspection du travail. Le nombre de personnes directement embauchées en vertu des instructions du gouvernement a en conséquence atteint 2 489 en 2012, et 3 800 en 2013. Le gouvernement a également introduit l'obligation pour les entreprises de plus de 300 salariés d'annoncer, à partir de 2014, le niveau des différents types d'emplois. Cela permet de les encourager à octroyer un statut de travailleur régulier aux travailleurs non réguliers. Le gouvernement a l'intention d'édicter des principes directeurs pour la sécurité de l'emploi des travailleurs non réguliers et le passage au statut régulier en 2014. Concernant les travailleurs migrants, le système de permis d'emploi (EPS) leur permet de changer de lieu de travail si certains critères établis dans la loi sont remplis. Chaque année, le gouvernement inspecte environ 5 000 lieux de travail employant des travailleurs migrants, ordonne des mesures correctives et sanctionne les violations de la législation du travail, afin de protéger les droits des travailleurs migrants. Concernant la discrimination fondée sur l'opinion politique, en 2012, la Cour constitutionnelle a décidé que l'interdiction faite aux fonctionnaires, notamment aux enseignants, d'avoir des activités politiques et les restrictions qui leur sont imposées en la matière étaient constitutionnelles. En conclusion, les mesures politiques prises par le gouvernement sont destinées à éliminer la discrimination de la manière la mieux adaptée aux circonstances et usages nationaux de la République de Corée, conformément à l'article 3 de la convention. Le gouvernement continuera à avancer sur la voie de la croissance et du développement social durables, en consultant les différents acteurs, notamment les mandants tripartites.

Les membres employeurs ont rappelé que ce cas est entendu pour la troisième fois depuis 2009. En 2013, la commission avait conclu que la République de Corée devait prendre des mesures dans trois domaines pour prévenir ou faire cesser les pratiques discriminatoires: à l'égard

des travailleurs migrants, des femmes et des enseignants du secteur primaire et du secondaire. En ce qui concerne le système EPS, les travailleurs migrants ont la possibilité de changer d'emploi en cas de traitement inéquitable de la part de l'employeur. Le travailleur migrant peut porter plainte devant la Commission nationale des droits de l'homme et soumettre la décision au centre d'emploi dont il relève, qui décidera d'autoriser le travailleur migrant à changer d'emploi et peut mener une enquête sur les faits de discrimination. Seuls six cas ont été portés devant la Commission nationale des droits de l'homme, et cinq ont été rejetés. Comme cela a été exprimé par les membres employeurs en 2013, ces chiffres confirment les difficultés pour les travailleurs migrants de faire valoir leurs droits en cas de discrimination pour des raisons tenant aux différences linguistiques et culturelles. Les membres employeurs encouragent le gouvernement à poursuivre ses efforts pour que les travailleurs migrants aient accès à l'information et l'assistance nécessaire au traitement impartial des cas de discrimination fondée sur la nationalité, la confession, le genre ou le handicap, comme le prévoit la législation nationale. Par ailleurs, les membres employeurs sont d'avis que le dispositif existant fonctionne, car le gouvernement a fourni des données précises sur le nombre des lieux inspectés, le nombre d'infractions, les mesures prises pour sensibiliser les travailleurs migrants à la législation applicable et aux procédures de réparation pour les travailleurs étrangers et nationaux.

S'agissant de la discrimination à l'égard des femmes, de plus en plus d'entreprises transforment le statut des travailleurs non réguliers en travailleurs réguliers, et des inspections du travail sont régulièrement effectuées depuis 2012. Le gouvernement a donc pris un certain nombre de mesures pour lutter contre l'emploi non régulier. Le fait que ces mesures affectent davantage les femmes, qui représentent une part importante de l'emploi non régulier, ne peut être systématiquement qualifié de discrimination. Cependant, comme le demande la commission d'experts, des informations plus précises à ce sujet seraient pertinentes afin de mesurer l'impact des mesures prises sur l'emploi des femmes. En ce qui concerne l'égalité des chances et de traitement, les membres employeurs notent que plusieurs mécanismes d'actions positives sont mis en œuvre en République de Corée, comme par exemple l'obligation des entreprises de plus de 500 salariés de publier des informations sur le nombre de femmes employées et de femmes occupant des postes de direction. Le système d'inspecteurs honoraires de l'égalité d'emploi est aussi en marche. Bien que des mesures additionnelles puissent être prises, celles en vigueur vont donc dans le bon sens afin d'augmenter le taux d'emploi des femmes et de faire cesser toute forme de discrimination à leur égard. Les membres employeurs encouragent le gouvernement à poursuivre dans cette direction. Se référant à un jugement de la Cour suprême relatif à la participation d'enseignants à des activités politiques (2012), les membres employeurs sont d'avis que la neutralité politique des enseignants des écoles publiques primaires et secondaires se justifie lorsque ce principe s'applique dans le cadre éducatif. Lorsque le principe de neutralité politique s'applique hors du cadre éducatif, parce qu'il est susceptible de constituer une discrimination fondée sur l'opinion politique, il doit être justifié par l'établissement de critères concrets et objectifs liés aux qualifications exigées pour un emploi déterminé. En 2013, les membres employeurs ont demandé au gouvernement de fournir des informations à ce sujet. En conséquence, les membres employeurs appellent le gouvernement à s'assurer, d'une part, que le principe de neutralité est ainsi encadré et, d'autre part, que l'exigence de neutralité politique des enseignants est justifiée par l'établissement de critères concrets et objectifs confor-

mément à l'article 1, paragraphe 2, de la convention, et à prendre les mesures nécessaires à la protection des enseignants contre la discrimination fondée sur l'opinion politique.

Les membres travailleurs ont déploré que de graves violations de la convention aient encore lieu en République de Corée. Ils ont protesté contre l'arrestation du secrétaire général de la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) qui a fait suite à sa participation à une marche demandant au gouvernement d'assumer sa responsabilité dans le récent naufrage du ferry. Son arrestation a compromis la capacité de la KCTU de s'acquitter de son rôle de premier plan en tant que centre national et de participer pleinement aux travaux de l'OIT. Le gouvernement a été prié en 2013 de se prévaloir de l'assistance technique du BIT, ce qu'il n'a pas fait, afin de mettre ses lois et pratiques en conformité avec la convention. Etant donné les inquiétudes que suscite le système de permis d'emploi (EPS) dont relèvent les travailleurs migrants, des mesures doivent être prises pour y remédier. Concernant les commentaires de l'année dernière, le gouvernement est de nouveau prié de prendre des mesures, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, pour protéger les travailleurs migrants contre la discrimination. La législation sur le système de permis d'emploi n'interdit pas expressément le changement de lieu de travail; pour autant, diverses restrictions rendent le processus difficile dans la pratique. Les travailleurs migrants ne sont autorisés à changer de lieu de travail que trois fois sur une période de trois ans. De plus, leur employeur doit donner son accord en signant un document de décharge et, au cas où la permission n'est pas donnée, les travailleurs migrants qui quittent leur emploi perdent leur statut de migrants réguliers. Le centre d'emploi est habilité à s'occuper des cas de travailleurs n'ayant pas obtenu la décharge. Dans ces cas-là, toutefois, il revient entièrement au travailleur migrant d'apporter la preuve de la discrimination. Même si une directive du ministère du Travail traite cette question, la commission d'experts a noté qu'il n'apparaît toujours pas clairement comment les centres d'emploi «reconnaissent objectivement» qu'une personne est victime de discrimination. La législation du travail coréenne interdit aux fonctionnaires et à certains enseignants d'exprimer toute opinion politique, interdiction qui a été dénoncée à plusieurs reprises par l'OIT. Le gouvernement est de nouveau invité à prendre des mesures pour assurer une protection efficace contre la discrimination fondée sur l'opinion politique, notamment pour les enseignants d'écoles maternelles, primaires et secondaires. La Cour constitutionnelle a rendu en mars 2014 une décision à l'encontre du Syndicat des employés gouvernementaux de Corée (KGEU) et du Syndicat coréen des enseignants et des travailleurs de l'éducation (KTU), deux syndicats du secteur public qui ont déposé une plainte demandant l'abrogation de l'interdiction d'exprimer une opinion politique. En novembre 2013, le gouvernement a pris le prétexte d'un prétendu manque de neutralité politique pour obtenir des mandats de perquisition et saisir les serveurs du KGEU et du KTU. Le bureau du procureur a procédé à une deuxième saisie d'un autre serveur et a inspecté les relevés téléphoniques personnels. Une troisième saisie de sept autres serveurs a été réalisée, laquelle ne figurait pas sur le mandat. Il est clair que cette saisie avait pour seul objet de harceler et d'intimider les membres et les dirigeants du KGEU. Le KTU a été radié parce que le syndicat a accepté l'affiliation de travailleurs licenciés et retraités. L'OIT a réaffirmé à plusieurs reprises que ces travailleurs peuvent s'affilier à un syndicat. Une décision définitive à ce sujet doit être rendue en juin. Le KGEU n'a jamais été enregistré pour cette même raison.

Plus d'un tiers de la population active occupe, sous une forme ou une autre, des emplois précaires, d'où un mar-

ché du travail à deux vitesses, avec peu de mobilité entre les deux. Les travailleurs précaires gagnent environ 40 pour cent de moins que les travailleurs réguliers faisant le même travail ou un travail similaire. Les travailleuses sont touchées dans une plus large proportion. La gravité du problème a été soulignée par la communauté internationale, notamment par le Fonds monétaire international (FMI). La participation des femmes dans la population active est la plus faible des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), environ 60 pour cent, soit 23 pour cent de moins que les travailleuses coréennes. L'écart salarial entre hommes et femmes est aussi le plus élevé de l'OCDE. La commission d'experts de l'OIT a d'ailleurs noté à plusieurs reprises que la concentration de femmes dans des formes précaires d'emploi viole les obligations du pays au titre de la convention. Le gouvernement est prié de prendre les mesures nécessaires pour protéger contre la discrimination les travailleurs sous contrat à durée déterminée et à temps partiel et les travailleurs détachés, notamment les femmes, et pour fournir des informations sur l'impact d'une série de mesures prises en 2011 sur le travail précaire, dont des mesures visant à convertir l'emploi non régulier en emploi régulier et des mesures de protection des travailleurs en sous-traitance. Il n'est pas dit que les syndicats constatent un quelconque progrès s'agissant de la régularisation des travailleurs précaires.

La membre employeuse de la République de Corée a souhaité expliquer que, d'après le système EPS, les travailleurs sont autorisés à changer de lieu de travail jusqu'à trois fois au cours de leur séjour en République de Corée (deux fois de plus en cas de réemploi). Si le changement n'est pas le fait du travailleur migrant, par exemple en cas de fermeture de l'entreprise ou de suspension de ses activités, ou en cas de traitement inéquitable, le nombre de changements n'est pas limité. Les chiffres font apparaître que le nombre de demandes émanant des travailleurs étrangers et visant à changer de lieu de travail est en augmentation et que ces demandes n'ont souvent d'autre motivation que l'obtention d'une augmentation de salaire. Dans ce contexte, s'il était permis aux travailleurs étrangers de changer d'emploi comme bon leur semble, ils seraient tentés de le faire même pour une différence de salaire infime. Des flux incessants de migrants rendraient la main-d'œuvre plus difficile à gérer pour les employeurs et accroîtraient la charge financière pesant sur eux. Concernant la discrimination fondée sur le sexe et la situation dans l'emploi, les lois concernées ont été modifiées pour empêcher la discrimination, et les travailleurs peuvent demander l'adoption de mesures correctives. La régulation croissante du marché du travail inquiète les employeurs de la République de Corée. A cet égard, l'oratrice a attiré l'attention de la commission sur la règle précisant que, si un travailleur sous contrat à durée déterminée ou à temps partiel travaillait depuis plus de deux ans au même endroit, il devait être procédé à la requalification de son contrat de travail. La régulation accrue du marché du travail a pour effet de le rigidifier, ce qui contraint les employeurs à embaucher davantage de travailleurs «non réguliers» afin de pouvoir s'adapter à un environnement économique en perpétuelle évolution. Concernant l'égalité de chances entre hommes et femmes, le taux d'activité économique des femmes est faible et, pour l'accroître, il est nécessaire de se pencher sur un large éventail de types d'emploi. C'est là une manière d'atteindre l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Le fait que des femmes choisissent volontairement des emplois «non réguliers» afin de pouvoir maintenir cet équilibre devrait également être pris en compte. D'une manière générale, les salaires des femmes sont moins élevés que ceux des hommes, mais ce phénomène est le fruit d'une conjonction de facteurs et non pas seulement de

pratiques discriminatoires. Par exemple, de nombreuses femmes préfèrent travailler à temps partiel pour assumer la responsabilité d'élever leurs enfants et, dans ce cas, leur temps de travail et leur expérience professionnelle sont moindres par rapport aux hommes. Par ailleurs, la loi exige d'ores et déjà de certaines entreprises l'application de mesures d'action positive. La République de Corée est le seul pays d'Asie à imposer cette pratique aux entreprises. Le nombre de règlements portant sur la question est également plus élevé que dans les pays avancés. Enfin, concernant la discrimination fondée sur l'opinion politique, l'oratrice réaffirme qu'en République de Corée il est demandé aux fonctionnaires et aux enseignants de rester neutres politiquement. Cela ne signifie pas pour autant qu'ils doivent renoncer à leur liberté politique mais plutôt qu'ils ne doivent pas faire état de leurs opinions politiques dans l'exercice de leurs fonctions.

Une membre travailleuse de la République de Corée a indiqué que, en dépit des conclusions adoptées par la commission en 2009 et en 2013, aucune amélioration tangible n'est à noter. Les travailleurs précaires, qui sont en majorité des femmes, représentent 50 pour cent de la main-d'œuvre totale et 78 pour cent de la main-d'œuvre des établissements occupant moins de cinq salariés. Les travailleuses «non régulières» perçoivent 35,5 pour cent du salaire des hommes. Alors que 84 à 99 pour cent des travailleurs réguliers bénéficient d'une protection sociale, seuls 33 à 39 pour cent des travailleurs «non réguliers» sont dans le même cas. Des situations similaires existent pour ce qui est des indemnités de licenciement, des primes et des heures supplémentaires. Ce large différentiel de salaire entre travailleurs réguliers et «non réguliers» est la conséquence d'importantes lacunes dans la législation en vigueur. D'autre part, il est extrêmement difficile pour des travailleurs précaires d'introduire des recours en réparation par crainte de représailles de l'employeur. Dans les faits, les employeurs résilient en général les contrats de travail avant le terme de la période légale qui permet de requalifier les contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée. En outre, les travailleurs soumis à des modalités d'emploi très particulières ne sont pas visés par la législation et sont, de ce fait, privés de conditions de travail appropriées et de protection sociale. Le gouvernement doit prendre toutes les mesures nécessaires afin de mettre la législation et la pratique pertinentes en conformité avec la convention, s'agissant en particulier de l'accès de ces travailleurs à des voies de recours et pour ce qui est de la définition de leur statut juridique. La loi sur les normes de travail devrait prévoir l'emploi direct des travailleurs par les entreprises utilisatrices, et tous les travailleurs devraient bénéficier d'une assurance contre les accidents professionnels et de possibilités de formation égales. A cet égard, il convient de souligner que, lors du récent naufrage du ferry ayant causé 300 victimes, plus de deux membres d'équipage sur trois étaient des travailleurs en sous-traitance.

Une autre membre travailleuse de la République de Corée a dit regretter profondément l'absence d'amélioration en ce qui concerne l'application de la convention. La situation s'est même aggravée. Le système de permis d'emploi n'offre toujours pas aux travailleurs migrants la souplesse nécessaire pour changer d'employeurs. En outre, le 29 juillet 2014 entrera en vigueur la disposition modifiée concernant les indemnités de départ de la loi sur l'emploi des travailleurs étrangers, en vertu de laquelle les travailleurs migrants ne percevront une indemnité de départ que «quatorze jours après la date de départ», alors que, jusqu'à maintenant, ils percevaient cette indemnité trois jours après avoir cessé le travail, qu'ils aient ou non quitté le pays. Pour ce qui est de la situation des travailleurs «non réguliers», la question de la discrimination et de

l'exploitation de travailleurs indirectement employés a pris une envergure nationale après l'immolation d'un travailleur en sous-traitance en octobre 2013. Certaines entreprises, en particulier les grands conglomérats, recourent de plus en plus à ce type d'emploi afin d'échapper à la réglementation du travail, ce qui entraîne un accroissement du nombre de travailleurs précaires. Les travailleurs employés indirectement font l'objet de discrimination alors qu'ils exercent les mêmes tâches que les travailleurs réguliers. Cette année, le gouvernement a renforcé les sanctions, et des dommages et intérêts sont imposés aux employeurs qui discriminent les travailleurs précaires. Si le gouvernement considère cela comme une amélioration, dans la pratique, les sanctions et dommages-intérêts ne sont imposés que lorsque la Commission des relations de travail, quand elle est saisie d'une plainte d'un travailleur, juge que la discrimination est avérée. Comme les syndicats ne sont toujours pas autorisés à représenter les travailleurs précaires, ces derniers n'ont pas accès à des voies de recours efficaces. L'oratrice attire également l'attention de la commission sur le très grand nombre d'accidents professionnels mortels de travailleurs en sous-traitance ou employés indirectement et déplore la mort de six travailleurs en sous-traitance survenue ces deux derniers mois. Les travailleurs en sous-traitance ne bénéficient pas de toute la protection contre les accidents du travail prévue par la loi sur la sécurité et la santé au travail, alors qu'ils effectuent le même travail au même endroit. Dans la pratique, les travailleurs en sous-traitance n'ont pas d'équipements de sécurité et ne peuvent pas participer au même titre que les autres travailleurs au conseil ou organe d'enquête sur la sécurité et la santé au travail. Pour que le nombre de décès de travailleurs précaires, et en particulier de travailleurs en sous-traitance, cesse d'augmenter, tous les travailleurs devraient être protégés par le même système, sans discrimination. Il n'a pas été donné suite aux conclusions de la commission de l'an dernier, et le gouvernement a violé beaucoup d'autres normes de l'OIT, ce qui a motivé l'intervention urgente de l'OIT à quatre reprises en un an. Il est donc absolument nécessaire d'envoyer une mission de contacts directs pour que les normes internationales du travail ne soient plus laissées sans effet.

Une observatrice représentant l'Internationale de l'éducation (IE) a abordé deux questions concernant les enseignants et le KTU. La première concerne le fait que les enseignants ne jouissent pas de leurs droits civils et politiques, contrairement aux professeurs de l'enseignement supérieur et aux autres citoyens. À cet égard, la commission d'experts a prié instamment le gouvernement de prendre des mesures immédiates pour s'assurer que les enseignants des écoles maternelles, primaires et secondaires soient protégés contre la discrimination fondée sur l'opinion politique, comme le prévoit la convention. En mars 2014, la Cour constitutionnelle a, à une très courte majorité des juges (cinq sur neuf), rendu une décision concernant le statut du KTU, qualifiant cette discrimination de raisonnable en raison de la nature différente du travail dans le secteur de l'éducation, allant ainsi à l'encontre des recommandations formulées par la commission en 2013 qui demandaient au gouvernement de mettre la législation en conformité avec la convention.

La seconde question concerne le fait que les enseignants retraités et les enseignants qui ont été licenciés n'ont pas le droit de se syndiquer. Cette situation a conduit les autorités à annuler l'enregistrement des syndicats d'enseignants. La loi prévoit que seuls les enseignants salariés peuvent s'affilier à un syndicat, et le Comité de la liberté syndicale a maintes fois prié le gouvernement d'abroger les dispositions interdisant aux travailleurs licenciés et en chômage de maintenir leur affiliation syndicale. Jusqu'à présent, le KTU – dont neuf adhérents sont

des travailleurs licenciés – a maintenu son statut juridique mais, le 19 juin, la décision sur la légalité du syndicat sera rendue. S'agissant du KGEU, la décision de la Cour suprême de valider le refus du gouvernement d'enregistrer le syndicat est inquiétante. En mars 2014, le Comité de la liberté syndicale a instamment prié le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour assurer sans délai le renouvellement de l'enregistrement du KTU et de faciliter l'enregistrement du KGEU. L'Internationale de l'éducation se dit très préoccupée par cette avalanche de décisions judiciaires qui compromettent le respect des conventions de l'OIT et rétrécissent le champ des activités syndicales en République de Corée. Il convient de demander à nouveau au gouvernement de respecter les normes internationales du travail en permettant à tous les enseignants de jouir de leurs droits civils et politiques.

Une observatrice représentant l'Internationale des services publics (ISP) a soulevé la question des discriminations persistantes à l'égard des travailleurs précaires dans le secteur public, qui devraient à l'avenir atteindre 70 pour cent de la force du travail par le jeu de la déréglementation, de la réduction des coûts et de l'optimisation de l'efficacité. Ces mesures font partie d'un plan visant à développer l'emploi à temps partiel, qui doit cibler 3 pour cent des fonctionnaires nouvellement recrutés en 2014. Ces emplois de statut inférieur et moins bien rémunérés sont majoritairement destinés à des travailleuses. Cette politique renforce les discriminations entre les hommes et les femmes tout en ayant une incidence négative sur la qualité des services publics. Depuis l'élection du nouveau Président de la République, les contrats de courte durée des travailleurs directement employés par le secteur public sont transformés en contrats permanents après une période ininterrompue de deux ans dans l'emploi. Cependant, cette mesure ne vise qu'un tiers du million de travailleurs précaires dans le secteur public, n'élimine pas la discrimination salariale et n'améliore pas leur sécurité d'emploi. La mesure a également entraîné une réduction artificielle de la durée des contrats à court terme, le but étant d'éviter une période d'emploi continue de deux ans. L'oratrice se réfère à la tragédie du ferry Sewol du 16 avril 2014, conséquence de la pratique de la déréglementation, des mesures d'externalisation et de privatisation et du recours accru aux travailleurs précaires. Pour lutter au mieux contre la discrimination que subissent les travailleurs précaires, le gouvernement est appelé à élaborer un plan d'emploi direct progressif des travailleurs en sous-traitance par le biais de contrats de travail permanents. Le BIT est prié d'organiser une mission de contacts directs qui devrait permettre de réaliser de réels progrès grâce à l'application des conventions pertinentes de l'OIT. Cette mission est d'autant plus nécessaire que les grandes entreprises coréennes exportent dans d'autres pays le système de recrutement de travailleurs précaires coréens.

Le membre travailleur du Népal a déclaré que, selon le système EPS, introduit en 2004, les employeurs exercent un contrôle absolu sur les travailleurs migrants. Ceux-ci ne peuvent pas changer d'employeur, et cette restriction accroît le risque d'exploitation et d'abus sur le lieu de travail. Le gouvernement a également supprimé les droits syndicaux des travailleurs migrants et, depuis 2005, la plupart des dirigeants de syndicats de migrants ont été déportés. À la suite de l'intervention de la justice, le syndicat des travailleurs migrants a été enregistré, mais l'attitude du gouvernement demeure répressive. Malgré l'obligation de passer un test de langue coréenne pour accéder au marché du travail, les travailleurs migrants ne sont pas traités comme des travailleurs qualifiés. Ils sont victimes de discrimination en matière d'heures supplémentaires et sont forcés de travailler de longues heures et de faire des travaux non rémunérés. La prochaine législa-

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

République dominicaine (ratification: 1964)

tion relative aux indemnités de licenciement introduit un facteur de discrimination contre les travailleurs migrants dans ce domaine également. De plus, l'exclusion du secteur agricole du champ d'application de la législation du travail, où sont employés la plupart des travailleurs migrants dans le cadre du système EPS, favorise la discrimination à l'encontre des travailleurs migrants. La récente publication, par le Bureau de l'ESP, d'une liste de migrants prétendument en situation irrégulière en République de Corée constitue une violation de la vie privée des travailleurs. L'EPS doit être amélioré pour que les travailleurs migrants soient traités sur un pied d'égalité en termes de salaires, de sécurité sociale, d'indemnités de licenciement, de durée du travail et d'activités syndicales. La législation du travail doit s'appliquer de la même manière aux travailleurs migrants, et leurs droits syndicaux doivent être respectés.

Le représentant du gouvernement a signalé que, si la législation du travail s'applique en principe de manière égale aux travailleurs coréens et aux travailleurs migrants couverts par le système EPS, une certaine flexibilité est toutefois permise par la loi au vu des caractéristiques différentes de ces travailleurs. Tant le rapport préparé en vue de l'adoption de la convention en 1958 que l'Étude spéciale de 1996 de la Commission d'experts sur l'égalité dans l'emploi et la profession relative à la convention révèlent que la mention de l'origine nationale dans la convention ne vise pas les distinctions qui pourraient être faites entre les citoyens d'un pays donné et les personnes d'une autre nationalité. Par ailleurs, la comparaison directe entre les indemnités de départ des travailleurs coréens avec l'assurance au retour prévue par l'EPS n'est pas appropriée. En effet, si l'assurance au retour constitue une manière de garantir une indemnité de départ aux travailleurs étrangers, elle poursuit également d'autres objectifs tels que la prévention des retards de paiement et l'assurance d'un moyen de subsistance une fois que ces derniers ont quitté le pays. Quant à la charge de la preuve, elle ne repose pas uniquement sur les épaules du travailleur. Si le travailleur couvert par le système EPS apporte des preuves, le centre d'emploi local se fondera en premier lieu sur celles-ci pour statuer. Toutefois, en cas d'absence ou d'insuffisance de preuves, le centre d'emploi s'efforcera de réunir par lui-même les éléments suffisants pour résoudre le cas. Par ailleurs, le gouvernement met en œuvre différentes mesures pour encourager l'accès des travailleurs «non réguliers» à un emploi régulier. A cet égard, les entreprises de plus de 300 salariés sont maintenant tenues de fournir des données chiffrées sur les différents types de contrats de travail applicables à leur personnel. Le gouvernement adoptera cette année des lignes directrices pour faciliter l'accès des travailleurs non réguliers à un emploi régulier et encouragera leur application volontaire. De plus, le gouvernement jouera pleinement son rôle d'employeur modèle à cet égard. Comme l'indique l'étude spéciale de la commission d'experts précitée, la convention ne contient pas de disposition spécifique au droit de créer des organisations syndicales, évitant ainsi tout chevauchement avec la convention n° 87. Dans ce sens, il n'est pas nécessaire d'évoquer en détail les questions liées au KGEU et au KTU. Il convient cependant de relever que les décisions prises par le gouvernement vis-à-vis du KGEU et du KTU sont à la fois légales et légitimes. L'orateur exprime finalement le souhait que la commission d'experts continue à appuyer l'application effective de la convention dans le cadre du champ d'application spécifique dudit instrument et rappelle l'engagement de son gouvernement d'éliminer toutes les formes de discrimination dans l'emploi et la profession.

Les membres employeurs ont dit considérer que des difficultés subsistent dans l'application de la convention,

même s'il convient de reconnaître que des mesures ont été prises par le gouvernement à propos des discriminations pouvant affecter les travailleurs migrants, les travailleurs précaires, les femmes ainsi que les enseignants du secteur public. Avant que soit proposé l'envoi d'une mission de contacts directs, le gouvernement doit intensifier ses efforts et sa coopération avec le BIT pour prendre en compte les observations de la commission d'experts concernant les différentes situations mentionnées pouvant donner lieu à des discriminations, celles-ci incluant, entre autres, la discrimination dans l'accès des travailleurs migrants à des voies de recours ainsi que la discrimination fondée sur les opinions politiques affectant les enseignants de l'enseignement public.

Les membres travailleurs ont rappelé que les membres gouvernementaux et employeurs ont fourni des informations sur les mesures prises pour remédier à la discrimination dans le pays alors que plusieurs membres travailleurs indiquent que des mesures importantes sont encore nécessaires. Les travailleurs migrants sont toujours victimes de discrimination dans le pays, et nombre de travailleurs du secteur public ne sont pas autorisés à exprimer leur opinion politique, ce qui constitue une violation de la convention. Même si la Cour constitutionnelle a rendu une décision contraire à la convention, le gouvernement n'est pas exonéré de ses obligations au titre de la convention. En dépit des amendements apportés à la législation sur les travailleurs détachés et les travailleurs sous contrat à durée déterminée, une part importante de la main-d'œuvre coréenne est toujours piégée dans des emplois précaires mal rémunérés. Le gouvernement est prié instamment de respecter les droits civils et politiques de tous les enseignants, de réintégrer les enseignants licenciés pour avoir exercé leur liberté d'expression et d'autoriser les travailleurs licenciés et retraités à adhérer à un syndicat. Le gouvernement est également prié de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que le KTU soit réenregistré et pour faciliter l'enregistrement du KGEU. Il est en outre invité à s'assurer que les travailleurs migrants peuvent, dans les faits, changer de lieu de travail lorsqu'ils sont victimes de violations de la loi antidiscrimination, que la législation protégeant les travailleurs migrants contre la discrimination est pleinement appliquée et mise en œuvre et que les travailleurs migrants ont accès, dans la pratique, à des procédures de plainte accélérées et à des mécanismes efficaces de règlement des conflits. En outre, les membres travailleurs prient instamment le gouvernement d'étendre le champ d'application de la législation du travail au secteur agricole dans lequel travaillent la majorité des migrants employés dans le cadre du système EPS. Ils le prient également de prendre des mesures urgentes pour régulariser l'emploi des travailleurs «non réguliers» afin d'éliminer la discrimination à l'égard des travailleurs sous contrat à durée déterminée, à temps partiel, en sous-traitance et des travailleurs détachés. Cette discrimination a un impact grave et durable sur les rémunérations des travailleurs, la sécurité de l'emploi et la protection sociale, notamment pour les travailleuses. Enfin, les membres travailleurs prient instamment le gouvernement d'accepter une mission de contacts directs pour veiller à ce que les observations et les conclusions des organes de contrôle, qui ont été plusieurs fois réitérées, soient dûment prises en compte, l'offre d'assistance technique devant être renouvelée si nécessaire.

RÉPUBLIQUE DOMINICAINE (ratification: 1964)

Une représentante gouvernementale a souligné que son pays a créé les bases juridiques nécessaires pour garantir la pleine égalité entre les personnes ainsi que les droits fondamentaux des citoyens et des citoyennes, dominicains ou non. L'article 38 de la Constitution et le Principe VII du Code du travail consacrent l'égalité entre les per-

sonnes. De plus, le Principe IV du code dispose que la législation du travail a un caractère territorial et s'applique sans distinction aux Dominicains et aux étrangers; par conséquent, la situation migratoire des travailleurs n'a pas d'incidence. La jurisprudence et la législation dominicaine ont réaffirmé constamment l'égalité entre Dominicains et non-Dominicains. On peut citer la décision de la Cour suprême du 2 juin 2002 et la loi n° 135-11 du 7 juin 2011, qui régit les sanctions applicables en cas d'actes discriminatoires à l'encontre de personnes qui vivent avec le VIH. En ce qui concerne les mesures prises par le gouvernement, on citera les suivantes: création du Département de l'égalité de chances et de la non-discrimination, doté d'un budget indépendant et coordonné par le ministre du Travail; signature de mémorandums sur la diffusion des droits au travail; tenue d'ateliers sur la discrimination au travail, dont des ateliers sur le genre, l'égalité de chances et la non-discrimination; offre d'une assistance technique aux travailleurs qui vivent avec le VIH; édition d'un guide pour l'égalité de chances et la non-discrimination; distribution de plus de 8 000 prospectus traduits en créole pour informer sur les services gratuits qu'offre le Département d'assistance judiciaire du ministère du Travail, lequel s'est occupé de 748 migrants; création d'un label égalité de genre qui servira de certificat pour les entreprises qui introduiront des changements organisationnels dans le but de combler les écarts de genre; et formation dispensée aux entreprises qui s'engagent à mettre en œuvre des politiques antidiscriminatoires. A propos des mesures de contrôle prises, on citera les suivantes: 263 visites effectuées dans des entreprises par l'Unité technique professionnelle de service intégral (UTELAIN) pour assurer une formation sur des questions relatives au VIH; dix réunions de suivi dans des entreprises de zones franches, avec la participation de la Direction de l'hygiène et de la santé du ministère du Travail, de plusieurs organisations syndicales, de l'OIT et de l'Association dominicaine des zones franches (ADOZONA); et 81 319 inspections au cours des douze derniers mois. En collaboration avec l'OIT, le gouvernement a organisé des ateliers sur la politique relative au VIH sur le lieu de travail pour le secteur des zones franches dans la République dominicaine, avec la coordination du bureau sous-régional de l'OIT, et appliqué l'Agenda pour le travail décent dans les 16 municipalités à la plus forte activité commerciale et touristique, lequel vise notamment la question de l'égalité et de la non-discrimination. A propos de la décision de la Cour constitutionnelle de septembre 2013 qui a interprété les dispositions constitutionnelles portant sur la nationalité, le congrès a approuvé la loi n° 169-14 du 16 mai 2014, qui établit un régime spécial pour les personnes nées sur le territoire national mais inscrites irrégulièrement sur les registres de l'état civil dominicain, qui porte sur la naturalisation. Cette loi prévoit une décision définitive pour les personnes qui pourraient être affectées par la décision de la cour. Le gouvernement interdit, condamne et rejette tout acte à caractère discriminatoire et inégalitaire à l'encontre de personnes. Il est demandé au BIT de continuer de fournir une assistance technique afin de renforcer les institutions chargées d'appliquer et de surveiller les politiques prévues pour lutter contre la discrimination. Le gouvernement s'engage à continuer d'échanger des informations avec l'OIT sur les mesures prises pour renforcer les institutions et appliquer la convention n° 111, et à traiter la question de la discrimination au sein du Conseil consultatif du travail.

Les membres travailleurs ont rappelé que ce cas a été soigneusement examiné par la commission en 2013, 2008 et 2004 et que, depuis maintenant plus de dix ans, le rapport de la commission d'experts contient des commentaires sur les mêmes points que ceux évoqués aujourd'hui.

Ces points récurrents concernent la discrimination dans l'emploi et la profession envers les Haïtiens et les Dominicains de peau foncée, la discrimination fondée sur le sexe, y compris sous la forme de tests de grossesse obligatoires et de harcèlement sexuel, et la discrimination sous la forme de tests obligatoires de dépistage du VIH. Tout comme en 2008 et 2013, la question majeure n'a pas trait au contenu de la législation elle-même mais bien à son application concrète ainsi qu'aux voies de recours ouvertes aux travailleurs. En outre, l'interprétation de la loi par les tribunaux, en particulier par la Cour constitutionnelle, constitue un problème additionnel. En 2013, les conclusions de la commission, nuancées et se montrant attentives aux diverses initiatives prises par le gouvernement, s'étaient articulées autour de trois principaux axes: la prise de mesures énergiques pour assurer en pratique la protection des travailleurs sujets aux actes de discrimination; la poursuite des efforts de sensibilisation de la population à ces questions; la garantie de l'efficacité et de l'accessibilité à tous les travailleurs des mécanismes de surveillance et de contrôle en matière de lutte contre les discriminations. Toutefois, le gouvernement, qui avait alors pourtant sollicité l'assistance technique du Bureau, n'a pas fourni à la commission d'experts en 2013 le rapport demandé sur les trois points précités. Vu l'ancienneté du cas, l'absence d'envoi de ce rapport n'est pas excusable. Les membres travailleurs ont ajouté que, depuis lors, le gouvernement aurait adressé à la Chambre des députés un «projet de loi établissant un régime particulier pour les personnes nées sur le territoire de la République dominicaine inscrites de manière irrégulière dans le registre civil et sur la naturalisation», texte qui, selon le gouvernement, serait le fruit d'un large processus de consultation et de recherche de consensus, avec différents secteurs de la société. Cependant, les syndicats n'ont pas été inclus dans ces consultations alors que le processus en cours devant la commission le justifiait pleinement. Les syndicats ont regretté de ne pas connaître le contenu de ce texte. Par ailleurs, dans une longue réponse à une demande directe adressée par la commission d'experts en 2013, le gouvernement s'est engagé à transposer au mieux les dispositions de la convention dans la législation interne. Toutefois, cette initiative n'est pas de nature à répondre adéquatement à la situation dénoncée depuis de nombreuses années, qui concerne essentiellement la mise en œuvre concrète de la loi, en particulier vis-à-vis des discriminations fondées sur le sexe, la détection vexatoire de la grossesse et les violences faites aux femmes dans le milieu de travail, l'origine ou la couleur de la peau et le statut VIH. La tolérance ou le laxisme face à des situations de discrimination au travail constituent une violation des droits humains. De plus, les discriminations sont un gaspillage des ressources humaines, préjudiciables tant aux entreprises qu'à la cohésion sociale.

Face à une situation où la loi existe mais n'est pas appliquée et où la perpétuation des attitudes discriminatoires est le fruit de l'histoire ainsi que de la défaillance des systèmes éducatifs, il convient avant tout d'accompagner en pratique les travailleurs victimes de discriminations pour qu'ils puissent enfin jouir de la protection que la convention prévoit. Différents instruments de l'OIT peuvent s'avérer utiles à cet égard, tels que la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, qui suppose un travail continu de consultations avec les partenaires sociaux qui, pour l'instant, n'a pas eu lieu, ou encore la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, dans la mesure où la forte dimension culturelle qui caractérise les comportements discriminatoires peut être appréhendée avec succès par les partenaires sociaux qui sont les plus proches des réalités de la vie concrète au travail. De plus, le gouvernement devrait s'engager à

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

République dominicaine (ratification: 1964)

créer, au sein du ministère du Travail, une commission permanente sur toutes les discriminations dans l'emploi et la profession, qui s'occuperait non seulement de proposer des améliorations à l'application de la législation mais qui apporterait également un appui concret dans les procédures entamées par les travailleurs victimes de discrimination et participerait à des campagnes de sensibilisation éducatives et culturelles en la matière. Les membres travailleurs ont finalement dénoncé le caractère illégal de la décision prononcée par la Cour constitutionnelle en septembre 2013 mentionnée par la commission d'experts. Cette décision concernant l'application rétroactive de la législation refusant la nationalité dominicaine aux personnes nées dans le pays de parents migrants étrangers (Haïtiens) considérés en transit ou de passage est contraire aux principes de la convention ratifiée en 1964 par la République dominicaine. Le gouvernement devrait suivre les orientations formulées par la commission d'experts et prendre toutes les mesures concrètes pour assurer la pleine efficacité de la législation existante.

Les membres employeurs ont rappelé que ce cas est inscrit à l'ordre du jour de la commission depuis 1990 et ont remercié le gouvernement d'avoir fourni des informations faisant état de progrès en matière de législation et de fonctionnement des institutions nationales. Toutefois, ils ont exprimé leur profonde préoccupation quant au manque d'information permettant d'évaluer l'ampleur du phénomène. En effet, les informations demandées par la commission d'experts sur la discrimination dans l'emploi et la profession, touchant notamment les travailleurs haïtiens et les Dominicains à la peau foncée, la discrimination entre hommes et femmes, la discrimination fondée sur le statut VIH ou encore les tests de grossesse obligatoires n'ont pas été fournies dans leur intégralité. Par conséquent, il est difficile de cerner la dimension du problème et de déterminer s'il s'agit seulement de quelques cas exceptionnels ou si l'on est en face d'un véritable problème de plus grande ampleur. Dans la mesure où la Constitution et les textes législatifs, y compris le Code du travail, contiennent des dispositions sur l'égalité et la non-discrimination, il ne s'agit pas en l'espèce d'un problème de législation mais d'un problème d'application de la législation nationale.

Les membres employeurs ont souligné que la loi adoptée en mai 2014, dont le représentant gouvernemental a fait état, a pour but d'éliminer les difficultés en termes d'octroi ou de refus de la nationalité dominicaine aux enfants des travailleurs haïtiens en situation irrégulière. Elle devrait apporter une réponse satisfaisante aux conséquences de la décision du Tribunal constitutionnel de septembre 2013 sur la population haïtienne vivant en République dominicaine (de 700 000 à 1,2 million de personnes). La discrimination est un phénomène culturel, comme les membres travailleurs l'ont également souligné. Il existe des lois; il faut les faire appliquer et mettre l'accent sur la formation et l'éducation pour corriger les comportements discriminatoires. Les inspecteurs du travail, qui ont un rôle de prévention à cet égard, devraient également bénéficier de formations en la matière. Le gouvernement a adopté une série de mesures mais il doit accroître ses efforts pour appliquer pleinement la législation nationale et commencer à faire évoluer les modèles socio-culturels.

Un membre travailleur de la République dominicaine a déclaré que le mouvement syndical dominicain condamne toute discrimination de quelque type que ce soit qui affecterait les droits fondamentaux de qui que ce soit, qu'il s'agisse de Dominicains ou non. La République dominicaine dispose de normes constitutionnelles et légales qui reconnaissent expressément la protection contre la discrimination mais, malheureusement, il existe une culture forte d'inobservation de la législation et le système judi-

ciaire est très faible. Par ailleurs, en 2013, la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, a été ratifiée mais, pour des raisons peu claires, l'instrument officiel de ratification n'a pas été communiqué au BIT et est retenu au ministère des Relations extérieures. Ainsi, dans les faits, tant pour son pays que pour l'OIT, c'est comme si la convention n'avait pas été ratifiée. Le rapport de la commission d'experts met l'accent sur la discrimination à l'encontre des travailleurs haïtiens et sur la violation de droits fondamentaux de Dominicains dont les parents sont haïtiens. Le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD) a conclu, en mars 2013, que la discrimination structurelle affecte directement la population d'ascendance africaine, celle-ci étant l'objet d'une exclusion manifeste, et ses droits fondamentaux et possibilités de développement étant manifestement restreints. A plusieurs occasions a été réclamée la mise en place d'un mécanisme destiné à protéger les travailleurs difficiles à couvrir, dans ce cas les travailleurs migrants qui sont exclus du champ d'application de la loi n° 87-01 portant création du système dominicain de sécurité sociale. Les trois confédérations du pays, de même que le mouvement syndical en général, ont fermement condamné la décision du Tribunal constitutionnel qui a donné la possibilité de refuser, par une réforme rétroactive, la nationalité dominicaine aux personnes nées en République dominicaine de migrants étrangers en situation irrégulière, ce qui concerne surtout les travailleurs d'origine haïtienne. Cette décision a été considérée juridiquement incompatible avec les traités internationaux relatifs aux droits de l'homme ratifiés par la République dominicaine, et moralement injuste. La décision du Tribunal constitutionnel touche plus de trois générations qui, sans motif justifié, seront privées du droit acquis de nationalité, d'où une violation de plusieurs principes constitutionnels, dont les droits de l'enfant à l'identité et à la nationalité, le principe de non-rétroactivité de la loi, le caractère contraignant des décisions de la Cour interaméricaine des droits de l'homme et le principe de l'égalité. Début 1952, les gouvernements de la République dominicaine et d'Haïti ont signé un accord qui visait à régulariser l'immigration massive et temporaire des journaliers haïtiens qui travaillaient pour la récolte de la canne à sucre. La main-d'œuvre haïtienne était devenue un atout indispensable pour l'industrie sucrière dominicaine en plein essor. Il est injuste de priver de la nationalité dominicaine des personnes qui sont nées dans le pays et de permettre que ces personnes soient exposées à l'exploitation au travail et ne puissent pas bénéficier d'une protection sociale. Pour faire face à cette situation, le gouvernement a adopté récemment un plan national de régularisation d'étrangers en situation irrégulière, ainsi qu'une loi de naturalisation. Cette loi a fait l'objet de consultations auprès d'organisations de la société civile, mais les organisations syndicales ont été exclues de ces consultations. Il ne s'agit pas seulement d'un problème législatif, à savoir l'adoption de nouvelles normes pour lutter contre cette situation, mais aussi d'un problème d'efficacité et de contrôle de la part de l'Etat. En ce sens, les systèmes d'inspection et de contrôle ne prennent pas de mesures concrètes pour éliminer la discrimination. La discrimination touche différents secteurs de la population, en particulier les personnes les plus vulnérables: les migrants, les jeunes, les personnes de plus de 35 ans, les femmes et les travailleurs des zones franches d'exportation. La discrimination fondée sur le genre, en particulier le harcèlement sexuel à l'encontre des travailleuses et l'exigence de présenter des tests de grossesse pour obtenir un emploi, est assez fréquente et la législation prévoyant une protection n'est pas respectée. De plus, la discrimination qui vise les personnes vivant avec le VIH continue d'exister et constitue l'un des problèmes les

plus graves auxquels le pays est confronté. Enfin, l'orateur a demandé la constitution d'une commission spéciale pour renforcer la commission technique dont la création avait été décidée à la 102^e session de la CIT, et qui sera chargée de veiller au respect dans la pratique de la législation en matière de discrimination. A cet égard, la participation des représentants des travailleurs d'Haïti et de la République dominicaine aurait un impact très positif.

Un autre membre travailleur de la République dominicaine a indiqué que le bureau syndical dominicain devrait travailler en collaboration avec les centrales syndicales haïtiennes, qui devraient participer à la commission technique. C'est le seul moyen de garantir que les travailleurs migrants haïtiens ne soient pas victimes de discrimination ou d'un déni de leurs droits. Renforcer les liens entre les centrales syndicales dominicaines et haïtiennes devrait permettre de demander que la loi sur la sécurité sociale couvre les emplois occupés par les travailleurs haïtiens dans le secteur de l'agriculture, les travaux domestiques, la construction et dans l'économie informelle. Ces travailleurs doivent être dûment protégés sans que de telles mesures n'incitent les employeurs et certains trafiquants de main-d'œuvre à les exploiter et sans que cette situation n'exerce une pression à la baisse sur les salaires des travailleurs dominicains. Les demandes de ces mouvements syndicaux (dominicains et haïtiens) doivent être prises en compte tant par le pays d'origine que par le pays d'accueil de la main-d'œuvre. Il faudra ainsi adopter des mesures efficaces pour éviter la traite de personnes à des fins lucratives entre civils et militaires des deux pays. En conséquence, l'assistance technique du BIT est sollicitée pour établir une commission spéciale chargée d'assurer le suivi de la mise en œuvre des engagements pris en la matière.

Le membre employeur de la République dominicaine a déclaré que les employeurs rejettent tout acte de discrimination et respectent les dispositions législatives du pays. L'article 39 de la Constitution traite du droit à l'égalité: tous les individus naissent libres et égaux devant la loi, reçoivent la même protection et le même traitement de la part des institutions, des autorités et d'autres personnes et jouissent des mêmes droits, libertés et opportunités, sans discrimination aucune en raison du sexe, de la couleur de la peau, de l'âge, du handicap, de la nationalité, des liens de famille, de la langue, de la religion, des opinions politiques ou philosophiques, de la condition sociale ou personnelle. Sont dès lors établies l'égalité et l'équité entre les hommes et les femmes dans l'exercice du droit au travail, ainsi que l'égalité dans l'accès à l'emploi. La République dominicaine reconnaît également les normes internationales relatives aux droits humains, notamment le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. La loi n° 135-11 sur le VIH/sida garantit la dignité des personnes atteintes du VIH. L'article 6 de cette loi établit que les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits, et qu'à ce titre ils ont droit à une protection égale contre la discrimination ou l'incitation à la discrimination. En conséquence, sont interdits les tests de dépistage du VIH pour obtenir, conserver ou promouvoir un emploi et, dans un même esprit de justice, sont interdits les actes de discrimination ou d'exclusion. Est également garanti l'accès de tous au système judiciaire. Priorité a été donnée à l'inspection du travail et le nombre d'inspecteurs du travail a été augmenté. Soixante-quinze nouveaux inspecteurs du travail devraient être recrutés prochainement. Par ailleurs, une politique nationale sur le VIH dans les zones franches d'exportation sera élaborée. Quelque 25 500 travailleurs

ont suivi une formation sur l'élimination de la stigmatisation. On prévoit cette année le lancement de la deuxième phase de ce projet. Le ministère du Travail organisera, en septembre 2014, des ateliers de sensibilisation sur le genre et l'égalité de chances. L'orateur a ensuite exprimé sa perplexité devant l'expression «Dominicains à peau foncée». 85 pour cent des dominicains sont noirs ou métis, raison pour laquelle il a estimé que l'expression «à peau foncée» est discriminatoire. Face à la discrimination, les employeurs sont pour la «tolérance zéro». Les employeurs dominicains sont résolus à participer de manière active à tous les aspects de la convention n° 111.

La membre gouvernementale du Costa Rica, s'exprimant au nom du Groupe des pays d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC), a déclaré que le GRULAC prend bonne note des mesures prises par le gouvernement dans le contexte de la convention pour assurer la protection contre la discrimination des travailleurs d'origine étrangère, des Dominicains à la peau foncée, des travailleurs migrants en situation irrégulière, des femmes et des personnes vivant avec le VIH. Il convient de souligner certaines mesures prises par le gouvernement, comme les règlements sur les migrations adoptées dans le cadre de la loi sur la migration, le fonctionnement régulier de l'Unité chargée de la migration de main-d'œuvre au ministère du Travail, et la création de la Commission chargée de promouvoir l'égalité des chances et d'interdire la discrimination au travail qui vise à garantir le respect des droits des migrants par des procédures d'inspection, lesquelles permettent d'assurer le respect de la législation nationale du travail applicable aux étrangers et de diffuser des informations et de sensibiliser les personnes concernées. Le GRULAC a pris note avec intérêt de l'adoption récente de la loi n° 169-14 du 23 mai 2014 établissant un régime spécial pour les personnes nées sur le territoire national et enregistrées irrégulièrement dans le registre civil, et qui porte aussi sur la naturalisation. L'objectif de cette loi est de régler les problèmes entraînés par la décision de septembre 2013 du Tribunal constitutionnel concernant les personnes nées dans le pays de parents migrants en situation irrégulière, ce qui démontre l'engagement du gouvernement à cet égard. Le GRULAC a réaffirmé son engagement vis-à-vis de la protection et de la promotion de l'égalité de chances, de la non-discrimination au travail et de la défense des droits fondamentaux de la personne, lesquels devraient être garantis et protégés sans aucune restriction. Le GRULAC a salué les efforts déployés par le gouvernement et l'a encouragé à poursuivre ces efforts en vue de se conformer pleinement à la convention.

Le membre travailleur de l'Uruguay s'est référé à la décision du Tribunal constitutionnel, en vertu de laquelle a été refusée la nationalité à une femme née sur le territoire dominicain, fille d'immigrants haïtiens résidents de longue date dans le pays, et qui ordonne de prendre des mesures qui conduiraient à une révision rétroactive de l'octroi de la nationalité à des enfants d'immigrants haïtiens entre 1929 et la date de la décision. Cette décision a suscité une «profonde préoccupation» car elle constitue une situation manifeste de discrimination contre une partie de la population dominicaine (travailleurs migrants, personnes à la peau foncée et d'ascendance haïtienne). Elle représente, de la part de la République dominicaine, une méconnaissance des droits essentiels de toutes les personnes (droit à l'identité, à la personnalité juridique et à la nationalité) et une grave violation du principe de non-discrimination consacré dans des instruments juridiques à caractère universel. On rappellera que le simple fait d'être Membre de l'OIT oblige l'Etat à respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, contenus dans la Constitution et les conventions fondamentales de l'OIT, en particulier le principe de non-discrimination. Dans le cas présent, le Tribunal constitu-

tionnel non seulement passe outre les principes fondamentaux du droit international, comme les principes *pacta sunt servanda*, selon lequel le droit international prime l'ordre juridique interne, et *pro homine*, qui ordonne d'interpréter et d'appliquer les normes internationales et nationales en faveur de la personne humaine, mais il méconnaît aussi les obligations qu'a assumées la République dominicaine qui portent sur les droits fondamentaux de la personne. Le 3 janvier 2010, la Constitution a été modifiée et le critère de filiation (*jus sanguinis*) pour la reconnaissance de la nationalité a été institué en remplacement du *jus soli*, c'est-à-dire le droit du sol, droit qui figurait dans les constitutions précédentes, de 1929 à 1966. Le 23 mai 2014, a été promulguée la loi n° 169, qui établit un régime spécial pour les enfants de pères et de mères étrangers «non résidents», et nés sur le sol dominicain pendant la période comprise entre l'approbation de la Constitution de 1929 et le 28 avril 2007. Ce nouveau régime se fonde sur la décision susmentionnée du Tribunal constitutionnel, et reflète un paragraphe qui fait mention des «manquements de la politique migratoire et du fonctionnement de l'Etat civil», lesquelles remontent à l'époque immédiatement postérieure à l'approbation de la Constitution de 1929. Bien que, selon la loi n° 169, «l'Etat dominicain ait été le responsable» des prétendues irrégularités dans les enregistrements à l'état civil évoquées dans son texte, les personnes nées sur le territoire national qui ne figurent pas sur les registres de l'état civil sont obligées de s'inscrire dans de brefs délais en tant qu'«étrangers», ce qui les prive brusquement, et avec un effet rétroactif, des droits acquis à la nationalité, lesquels leur avaient été reconnus dans le cadre de la Constitution de 1966. Ces personnes, nées dominicaines, sont devenues, en raison de la loi, apatrides et sont obligées, dans un bref délai, de soixante jours, de faire les démarches nécessaires pour être enregistrées comme «étranger immigrant en situation irrégulière».

La membre gouvernementale des Etats-Unis a exprimé sa préoccupation à propos de la décision du Tribunal constitutionnel et de ses effets pour les personnes nées de parents «en transit» en République dominicaine, entre autres la difficulté à accéder aux prestations et aux services de sécurité sociale, les risques encourus en cas de déclaration d'infractions à la législation nationale du travail et une charge financière qui pourrait être entraînée par la demande du statut de résident dans le contexte du Plan du gouvernement pour la régularisation des étrangers en situation irrégulière. L'oratrice a dit attendre avec intérêt la publication de la réglementation d'application de la loi sur la naturalisation et les procédures qu'elle mettra en place, lesquelles devraient garantir une application transparente, accessible et complète de la loi. Elle a approuvé la demande de la commission d'experts au gouvernement de veiller à ce que les décisions judiciaires et les politiques du gouvernement n'aient pas pour effet de créer des discriminations supplémentaires à l'encontre des travailleurs d'origine haïtienne, des Dominicains à la peau foncée et des travailleurs migrants en situation irrégulière. Le gouvernement doit garantir que ces travailleurs ne sont pas soumis à des pratiques d'exploitation de la main-d'œuvre en raison de leur statut précaire. Un niveau faible d'éducation accroît nettement la vulnérabilité des enfants à l'exploitation par le travail, par conséquent, le gouvernement devrait aussi garantir que tous les enfants reçoivent les papiers d'identité qui leur permettent d'aller à l'école. La Constitution, telle que modifiée en 2010, exprime un engagement vis-à-vis des droits fondamentaux et de la dignité humaine de toute personne, et de l'élimination de toute forme de discrimination. Le gouvernement doit faire de cet engagement une réalité pour tous les travailleurs. Il devrait continuer à solliciter une assistance technique et à y recourir pour s'attaquer à la

discrimination, ainsi que pour lutter spécifiquement contre la discrimination fondée sur le sexe et le statut VIH réel ou présumé.

La membre travailleuse des Etats-Unis a déclaré que l'Accord de libre-échange de l'Amérique centrale – République dominicaine (ALEAC-RD), auquel la République dominicaine est partie, lui impose de respecter à la fois ses lois nationales et les normes de l'OIT (y compris la convention n° 111). Toutefois, le gouvernement a tardé à entreprendre les actions promises pour lutter contre la discrimination à l'égard des femmes sur le lieu de travail. Par exemple, il n'existe pas de politique gouvernementale efficace pour lutter contre la discrimination économique à l'encontre des femmes, qui perçoivent environ 44 pour cent de salaire en moins que les hommes ayant des emplois comparables nécessitant des compétences égales. Lorsque l'économie ralentit, les travailleuses sont les premières à perdre leur emploi; en République dominicaine, le taux de chômage des femmes est le double de celui des hommes. Les femmes sont victimes de discrimination lorsqu'elles cherchent du travail: il est courant de trouver des offres d'emploi précisant un âge maximum et décrivant l'apparence physique souhaitée. Ce type de discrimination montre à quel point il est nécessaire pour le gouvernement d'élaborer des politiques efficaces pour promouvoir l'égalité des travailleuses et des travailleurs. Certaines femmes ont continué à signaler que des tests de grossesse faisaient partie des examens médicaux obligatoires dont les résultats sont transmis aux employeurs potentiels. Bien que l'utilisation de tels tests soit illégale sur le papier, bien souvent les employeurs ne recrutent pas les femmes enceintes et licencient les femmes qui tombent enceintes en cours d'emploi. Dans certains secteurs, comme le travail domestique, les femmes sont particulièrement vulnérables à la discrimination. Sous la pression des syndicats, un projet de loi prévoyant d'étendre les prestations sociales aux travailleurs domestiques a été soumis au Congrès mais n'a pas été adopté. De nombreux éléments corroborent l'idée selon laquelle un accroissement de l'emploi des femmes et l'augmentation de leurs revenus ont un impact très positif sur le développement social et économique. Le gouvernement devrait, par conséquent, s'engager davantage à éliminer toute discrimination envers les femmes.

La membre travailleuse du Chili a appuyé la dénonciation par les membres travailleurs dominicains du harcèlement sexuel dont des milliers de travailleuses dominicaines sont en permanence victimes. En effet, cette situation constitue l'une des pires pratiques discriminatoires à l'égard des femmes ainsi qu'une forme extrême de violence à leur encontre sur le lieu de travail, qui viole leur droit fondamental à l'intégrité psychique, entrave leurs possibilités de développement et de réalisation personnelle et les exclut de la vie politique et sociale. Le harcèlement sexuel est une preuve supplémentaire de l'abus de pouvoir dans les professions marquées par des relations professionnelles déséquilibrées, où les travailleurs et les travailleuses, tant à l'échelle individuelle que collective, ne jouissent pas des protections nécessaires à l'exercice de leur travail dans des conditions de sécurité, les employeurs n'assumant pas leur rôle visant à prévenir et proscrire cette pratique discriminatoire. La grave menace que fait peser le harcèlement sexuel sur l'intégrité des travailleuses constitue l'un des fléaux les plus difficiles à enrayer, et pas seulement en République dominicaine, étant donné qu'il est enraciné dans des stéréotypes culturels machistes. Pour des milliers de travailleuses, cela se traduit par une agression quotidienne, en particulier dans les zones franches. Un environnement culturel défavorisé, une justice inopérante et des mécanismes d'action publique inefficients, tout cela fait que les femmes ne se sentent ni protégées ni incitées à porter plainte, car elles

craignent d'être finalement doublement victimes: victimes de la violence institutionnelle mais aussi victimes de la violence au sein de leur famille, puisqu'on les accuse d'avoir provoqué le harcèlement. L'oratrice a proposé les éléments suivants: la création d'une commission tripartite pour l'égalité de genre; la mise en place d'un système de justice mieux adapté pour lutter contre la discrimination, prévoyant des sanctions plus lourdes en cas de harcèlement sexuel; davantage de campagnes de sensibilisation dans les entreprises sur le harcèlement sexuel; une coopération permanente, de préférence tripartite, pour lutter contre le harcèlement sexuel et la discrimination; une formation du personnel de la justice et de tous les acteurs qui interviennent ou jouent un rôle dans le traitement des cas liés à la discrimination, en particulier ceux qui ont des liens directs avec les victimes; une plus grande diffusion d'informations sur le harcèlement au travail, montrant comment cela influe sur la vie professionnelle et familiale des femmes; des campagnes d'information au travail sur les droits reproductifs et sexuels des femmes; et une plus forte représentation des femmes migrantes dans le pays.

La membre travailleuse de l'Espagne a estimé, à propos du VIH, qu'il est fondamental de tenir compte des perspectives de genre dans la discrimination sociale et sur le lieu de travail dont sont victimes les personnes atteintes du sida, étant donné que 49 pour cent des personnes affectées par le virus dans le monde sont des femmes. Le VIH ne touche pas de la même manière les femmes et les hommes, celles-ci étant exposées, sur les lieux de travail, au harcèlement sexuel et, en général, à la violence sexiste et étant majoritaires dans l'économie informelle, travaillant pour des salaires très bas, sans droits ni prestations; parce que la pauvreté aggrave de toute évidence la vulnérabilité au sida et parce que ce sont elles qui généralement prennent soin des personnes malades et qui sont victimes du commerce sexuel sans protection. Les situations que l'on observe en République dominicaine pour ce qui est du VIH au travail témoignent de toute évidence de la stigmatisation et de la discrimination dont sont victimes les personnes atteintes du sida, qui font obstacle à leur insertion sur le marché du travail. Il faut exiger que soit négocié au plus vite un pacte social à ce sujet entre le gouvernement, les partenaires sociaux et les organisations sociales, pour établir des plans d'action, redoubler d'efforts et accroître les ressources en vue de mener des actions qui permettent de les intensifier et de les mettre en pratique. L'oratrice a exprimé l'espoir que les demandes et les propositions des organisations syndicales de la République dominicaine seraient bien accueillies et que les travailleuses de ce pays pourraient rapidement compter sur la protection et la sécurité auxquelles elles ont droit pour bénéficier d'un travail décent.

Le représentant gouvernemental a déclaré que, à l'issue des discussions au sein de la commission, il regagnerait son pays avec optimisme et avec la volonté de continuer à œuvrer en faveur d'une intégration accrue et de l'égalité de tous les travailleurs en République dominicaine, y compris les travailleurs migrants. Il a réaffirmé l'engagement de son gouvernement à continuer de mettre en œuvre des politiques du travail ayant pour but de se mettre en conformité avec les dispositions relatives à l'égalité et la non-discrimination. Le gouvernement a déclaré le travail décent comme un objectif prioritaire et est actuellement en train de prendre des mesures spécifiques au niveau national avec l'aide du Bureau régional de l'OIT dans tous les domaines de l'OIT, y compris la non-discrimination. Un programme d'inspections préventives a récemment été lancé dans le secteur agricole, où de nombreux travailleurs étrangers sont employés. Le ministère du Travail, avec le soutien de l'OIT et de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), a récemment mis au point une base de données électronique

pour enregistrer les contrats de travail des travailleurs migrants afin de rendre transparentes toutes les informations qui apparaissent dans le cadre d'une relation de travail (comme la durée du travail, les salaires, etc.), en vue de faciliter la compilation de statistiques précises et d'améliorer le contrôle des conditions de travail des travailleurs migrants. Cet outil a été complété par un système d'enregistrement électronique des travailleurs dans lequel les employeurs sont tenus d'enregistrer les travailleurs auprès du ministère du Travail. Ce système valide également l'enregistrement des travailleurs migrants sans exiger les types de visas prévus par la loi sur les migrations. Dans le cadre du Plan d'action du ministère du Travail sur la non-discrimination et l'égalité de chances, 14 nouveaux inspecteurs du travail ont été recrutés le mois dernier, et 60 autres inspecteurs seront bientôt recrutés, ce qui aura pour effet d'améliorer le contrôle dans le domaine de la non-discrimination. En ce qui concerne la décision du Tribunal constitutionnel, l'orateur a regretté la direction erronée prise au cours de la discussion au sein de la commission et a souligné que, tant avant qu'après la décision, les droits de tous les travailleurs (hommes et femmes), quels que soient leur nationalité et leur statut migratoire, ont été et sont garantis sans aucune discrimination. En outre, la Commission tripartite pour la promotion de l'égalité de chances et la prévention de la discrimination au travail a été constituée au sein du ministère du Travail. Le débat national déclenché par la décision a abouti à l'adoption de la loi n° 169/14. Cette loi est le résultat d'un large consensus au niveau national associant les partenaires sociaux et la société civile et a été favorablement accueillie par le Premier ministre de la République d'Haïti. Elle vise à garantir que tous les travailleurs affectés par la décision bénéficient de régimes plus participatifs et équitables. En outre, le gouvernement cherche à résoudre les problèmes qui affectent les Dominicains qui n'ont pas de documents d'identité. A cette fin, un comité tripartite récemment mis en place a encouragé les divers secteurs à parvenir à un accord avec les partenaires sociaux afin d'assurer que les travailleurs sans document d'identité seront en mesure de bénéficier de la sécurité sociale. En conclusion, il faut souligner que la législation nationale du travail s'applique à tous les travailleurs. Par conséquent, il convient de distinguer clairement, d'une part, les dispositions légales qui sont pleinement appliquées et, d'autre part, les questions liées aux migrants qui sont traitées par le gouvernement dans le plein respect des droits des personnes concernées.

Les membres travailleurs ont souligné qu'il s'agit ici d'une question de mise en œuvre effective de la loi, dont la solution passe notamment par l'adoption de mesures concrètes sur les trois points suivants: renforcement des sanctions contre les actes de discrimination; garantie d'un accès simple et gratuit à des mécanismes de règlement des différends, notamment aux services de l'inspection du travail et aux tribunaux; et lutte contre le harcèlement sexuel, les tests de grossesse obligatoire à l'embauche et les discriminations fondées sur le statut VIH. Il importe également que les agences gouvernementales, les juges, les inspecteurs du travail et la société dans son ensemble soient sensibilisés au caractère inacceptable de la discrimination. Les membres travailleurs ont encouragé le gouvernement à mettre en place, en collaboration avec les partenaires sociaux, une commission permanente au sein du ministère du Travail afin de traiter des questions de discrimination, notamment à l'égard des travailleurs et des travailleuses d'origine haïtienne. Cette commission aurait pour mission: de suivre et d'améliorer l'application de la loi dans la pratique en vue d'éliminer toute discrimination dans l'emploi et la profession; d'offrir aux travailleurs victimes de discrimination, en collaboration avec les organisations de travailleurs, une assistance gratuite pour

engager une procédure, la mener à bien et faire exécuter la décision obtenue; et de participer à des campagnes de sensibilisation et d'éducation visant à lutter contre la discrimination dans l'emploi et la formation. Les partenaires sociaux doivent aussi être encouragés à apporter des solutions concrètes et pratiques par le biais de la négociation collective. Les membres travailleurs ont rappelé qu'en 2013 le gouvernement avait demandé l'assistance technique du BIT et ont proposé, afin d'appuyer cette demande, l'envoi d'une mission de contacts directs qui aurait notamment pour objectifs de s'assurer de la conformité de la loi et de la pratique avec les dispositions de la convention et de réaliser, avec le gouvernement et les partenaires sociaux, y compris des représentants des travailleurs d'Haïti concernés, toutes les activités de formation, de sensibilisation et de promotion utiles en vue d'éliminer la discrimination.

Les membres employeurs ont à nouveau félicité le gouvernement pour les efforts déployés, notamment en ce qui concerne le traitement des conséquences juridiques de la décision du Tribunal constitutionnel relative à l'octroi ou au refus de la nationalité dominicaine aux enfants de ressortissants haïtiens vivant dans le pays. Il faut également souligner les efforts entrepris pour donner une dimension tripartite aux solutions institutionnelles trouvées pour traiter les problèmes d'application de la législation dans la pratique. C'est une question importante. Toutefois, il demeure difficile d'apprécier l'envergure du problème, en l'absence de données suffisantes. Les membres employeurs ont demandé au gouvernement de fournir toutes les informations demandées depuis 2013 ainsi que des statistiques, ventilées par sexe et par profession, qui permettraient d'effectuer une évaluation objective de la discrimination dans le pays, de mesurer les difficultés d'accès des femmes à l'emploi et d'évaluer les mesures adoptées dans le cadre de la politique d'égalité entre hommes et femmes. Ces données sont indispensables pour évaluer l'ampleur du problème et mesurer tout progrès enregistré sur ces questions. Les membres employeurs ont demandé au gouvernement d'adopter, conformément à l'article 2 de la convention, une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement afin d'éliminer toute discrimination dans l'emploi et la profession. Pour être pleinement appliquée, cette politique devra être le fruit d'un dialogue social couvrant non seulement le monde du travail mais également l'éducation afin de s'attaquer aux stéréotypes sociaux et culturels véhiculés dès le plus jeune âge. En outre, l'inspection du travail devrait être renforcée et les inspecteurs devraient pouvoir bénéficier d'une formation appropriée. Les membres employeurs ont également souhaité que la demande d'assistance technique du gouvernement auprès du BIT soit traduite dans la pratique afin de mettre en œuvre la législation et d'éliminer toute forme de discrimination.

Conclusions

La commission a pris note des informations communiquées par le représentant gouvernemental, et des débats qui ont suivi.

La commission a rappelé que ce cas a été examiné en 2008 et 2013, et que les questions soulevées portent sur la discrimination dans l'emploi et la profession envers les Haïtiens et les Dominicains qui ont la peau foncée, la discrimination fondée sur le sexe, y compris sous la forme de harcèlement sexuel et de tests de grossesse obligatoires, ainsi que sur les tests obligatoires de dépistage du VIH. Elle a également rappelé que, dans sa dernière observation, la commission d'experts a pris note avec une profonde préoccupation de la décision n° TC/01 68/13 du Tribunal constitutionnel du 23 septembre 2013, en vertu de laquelle la nationalité dominicaine est refusée rétroactivement aux étrangers et aux

enfants d'étrangers, touchant en particulier les Haïtiens et les Dominicains d'origine haïtienne.

La commission a pris note des informations communiquées par le gouvernement à propos des mesures législatives et pratiques adoptées pour traiter la discrimination et promouvoir l'égalité dans l'emploi et la profession, notamment le décret n° 327-13 du 20 novembre 2013 établissant le Plan national pour la régularisation des étrangers et la loi n° 169-14 du 23 mai 2014 qui a pour objectif de régler la situation des Dominicains d'origine haïtienne. La commission a également pris note des informations relatives à l'assistance juridique offerte aux travailleurs migrants, à la formation des juges et aux activités de sensibilisation à la non-discrimination et à l'égalité de genre menées dans les entreprises, et de l'engagement du gouvernement à traiter la question de la discrimination au Conseil consultatif tripartite du travail.

Tout en saluant les mesures législatives récemment prises, la commission a souligné l'importance de leur application effective dans la pratique, et le rôle important que joue l'inspection du travail à cet égard. La commission a donc prié instamment le gouvernement de renforcer ses efforts, en pleine coopération avec les partenaires sociaux, afin d'appliquer de manière effective la législation en vigueur sur la discrimination, de renforcer les sanctions et de veiller à ce que les procédures de plaintes en place soient efficaces et accessibles à tous les travailleurs, y compris les travailleurs d'origine haïtienne, les travailleurs migrants et les travailleurs des zones franches d'exportation. Dans ce contexte, la commission a demandé au gouvernement de prendre des mesures particulières, notamment pour remédier aux stéréotypes sociaux et culturels existants qui contribuent à la discrimination dans le pays. La commission a aussi demandé instamment au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir l'application effective de la législation interdisant les tests de grossesse et les tests obligatoires de dépistage du VIH pour accéder à l'emploi et s'y maintenir, et d'adopter des dispositions appropriées qui interdisent le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. En vue d'évaluer la nature et l'envergure de la discrimination dans le pays, la commission a demandé au gouvernement de communiquer des informations statistiques, ventilées par sexe, origine et âge sur l'accès à l'emploi, la profession et la formation professionnelle. Soulignant l'importance des consultations tripartites, la commission a encouragé le gouvernement à mettre en place un comité permanent tripartite pour traiter toutes les questions liées à l'égalité et à la discrimination, y compris les questions touchant les travailleurs d'origine haïtienne. La commission a aussi encouragé le gouvernement à mettre au point des campagnes de sensibilisation sur les questions d'égalité.

La commission a invité le gouvernement à solliciter l'assistance technique du BIT en vue de garantir l'application et le suivi effectifs de la loi et de la politique sur la non-discrimination. La commission a demandé au gouvernement d'envoyer un rapport à la commission d'experts contenant les informations détaillées sur toutes les questions posées par la commission et la commission d'experts, pour examen à sa prochaine réunion.

KAZAKHSTAN (ratification: 1999)

Le gouvernement a communiqué les informations écrites suivantes.

S'agissant de l'interdiction de la discrimination, conformément à l'article 7 du Code du travail de la République du Kazakhstan, toute personne jouit de chances égales dans l'exercice de ses droits et de ses libertés en matière d'emploi. Dans l'exercice de ses droits au travail, nul ne sera l'objet d'une discrimination, que qu'elle soit, à raison de son sexe, de son âge, de son handicap physique, de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de sa situation matérielle ou de sa position sociale ou officielle, de son

lieu de résidence, de son attitude à l'égard de la religion, de ses convictions politiques, de son appartenance à une tribu ou à un groupe social ou de son appartenance à des associations publiques. Cet article reflète pleinement la Constitution de la République du Kazakhstan (l'article 14.2 dispose que nul ne doit être victime de discrimination, quelle qu'elle soit, fondée sur l'origine, la position sociale ou officielle ou la situation matérielle, le sexe, la race, la nationalité, la langue, l'attitude envers la religion, les convictions, le lieu de résidence, ou tout autre motif). La notion de «race» est généralement considérée comme étant indissociable de la «couleur de la peau». Cela étant, dans la pratique, cette question n'a posé aucun problème. Quoi qu'il en soit, pour régler la question de l'inclusion ou non de la couleur de la peau comme motif de discrimination, de nouvelles consultations auront lieu, à l'échelle nationale, avec des représentants des autorités centrales de l'Etat ainsi qu'avec des organisations d'employeurs et de travailleurs. Les résultats de plus de 200 enquêtes spéciales réalisées sur place, en 2013, par des inspecteurs du travail de l'Etat, ainsi que par des autorités chargées des poursuites, dans des organisations recrutant de la main-d'œuvre étrangère, ont mis au jour 123 cas de discrimination salariale entre les ressortissants nationaux et les travailleurs étrangers. Les inspecteurs du travail de l'Etat ont répondu en établissant 65 procès-verbaux demandant aux employeurs de mettre fin à ces violations, et ont infligé 96 amendes administratives, soit 4,6 millions de tenge. Durant les quatre premiers mois de 2014, des inspections réalisées dans plus de 2 000 organisations dans le pays n'ont révélé aucun cas de discrimination salariale. Pour veiller à ce que les employeurs respectent les prescriptions de la législation du travail concernant les travailleurs en âge de préretraite et l'interdiction de toute discrimination à leur égard, des dispositions supplémentaires ont été ajoutées en 2013 à la loi de la République du Kazakhstan du 23 juillet 1999 pour interdire aux médias de diffuser des informations concernant les postes à pourvoir incluant des conditions d'emploi de nature discriminatoire. Cela étant, l'Inspection nationale du travail n'a reçu aucune plainte de citoyens dénonçant des violations de leurs droits au travail.

S'agissant de l'exclusion des femmes de certaines professions, l'article 186 du Code du travail de la République du Kazakhstan précise les types de tâches auxquelles il est interdit d'affecter des femmes: 1) il est interdit d'affecter des femmes à un travail pénible ou à un travail s'effectuant dans des conditions pénibles (particulièrement pénibles) et (ou) dangereuses, conformément à la liste des catégories de tâches auxquelles il est interdit d'affecter des femmes; 2) il est interdit de faire lever ou manipuler manuellement par des femmes des charges dépassant les limites de poids fixées en ce qui les concerne. Afin d'appliquer cet article du Code du travail, une liste des catégories de tâches auxquelles il est interdit d'affecter des femmes et fixant les charges maximales que les femmes peuvent lever et manipuler manuellement (ci-après la Liste) a été adoptée par la résolution n° 1220 du 28 octobre 2011 du gouvernement de la République du Kazakhstan. Au cours des vingt dernières années, cette Liste a été révisée et mise à jour à quatre reprises (1994, 2004, 2007 et 2011), compte tenu des risques menaçant la santé des femmes. L'article ci-dessus et la Liste proprement dite ne limitent pas l'emploi des femmes mais ont pour but de protéger la maternité et la santé des femmes. Il faut souligner que le niveau d'automatisation dans le secteur manufacturier au Kazakhstan est plus faible qu'en Europe. Actuellement, le pays compte plus de 8 500 catégories professionnelles qui incluent des tâches s'effectuant dans des conditions pénibles et un travail difficile, soit un nombre beaucoup plus élevé que dans

l'Union européenne. La Liste a été annexée mais n'a pas été reproduite.

S'agissant de l'égalité entre hommes et femmes dans l'emploi et la profession, selon les chiffres de l'Agence des statistiques du Kazakhstan portant sur le premier trimestre 2014, la participation des femmes était de 31 pour cent dans la production industrielle, 26 pour cent dans le bâtiment, 47 pour cent dans l'agriculture, la sylviculture et la pêche, 60 pour cent dans le secteur de la finance et des assurances, 50 pour cent dans les secteurs professionnel, scientifique et technique et 74 pour cent dans l'enseignement. L'ensemble de la population active s'élève à 8 587 071 personnes, dont 4 167 245 sont des femmes, soit 48,5 pour cent. Les relations de travail concernant l'égalité de traitement et de chances pour les travailleurs et les travailleuses, et pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales, sont régies par le chapitre 17 du Code du travail de la République du Kazakhstan, «Aspects de la réglementation de l'emploi des femmes et des autres personnes ayant des responsabilités familiales». La loi n° 566-IV du 17 février 2012 de la République du Kazakhstan, modifiant et complétant le Code du travail de la République du Kazakhstan afin de permettre de concilier l'emploi et les responsabilités familiales, a introduit des amendements à l'article 189 du code, qui autorisent l'un des parents (le père), par consentement mutuel, à travailler à temps partiel. En outre, par la loi n° 50-V du 16 novembre 2012, la République du Kazakhstan a ratifié la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981. La législation de la République du Kazakhstan correspond aux dispositions de ladite convention. Selon les chiffres en date du 31 décembre 2013, le nombre de travailleurs ayant un emploi qui ont eu recours au droit de congé pour prendre soin des enfants (conformément à l'article 195 du Code du travail) s'élevait à 287 311, dont 135 hommes et 287 176 femmes. Le nombre de travailleurs ayant un emploi qui ont eu recours au droit de congé en vue de l'adoption d'un enfant (conformément à l'article 194 du Code du travail) s'élevait à 218, dont 1 homme et 217 femmes. Pour ce qui est des amendements aux articles 187 à 189 du Code du travail, un complément d'étude, impliquant la participation des représentants des autorités centrales de l'Etat, ainsi que de ceux des associations nationales de travailleurs et d'employeurs, est nécessaire pour résoudre cette question.

Les femmes ont un droit prioritaire pour prendre part au programme intitulé «Feuille de route pour l'emploi jusqu'en 2020» (ci-après le Programme). Le Programme comprend des mécanismes destinés à répondre à la crise et à lutter contre ses effets, tout en améliorant l'efficacité de la réglementation qui régit le marché du travail, grâce, notamment, à des prévisions et au contrôle du marché du travail, et en incitant les membres défavorisés de la population, les chômeurs ou les travailleurs indépendants à prendre part à des mesures actives en vue de création d'emplois. La proportion de femmes participant au Programme depuis qu'il a débuté est de 48,6 pour cent (144 600). Quant à la représentation des femmes dans la fonction publique, il convient de noter que, sur le nombre réel de fonctionnaires (90 220), 49 527 sont des femmes, soit 54,9 pour cent (pour le quatrième trimestre de 2013). Il convient également de noter qu'en 2013 le Kazakhstan occupait une place élevée, la 26^e, sur l'échelle de l'indicateur concernant les femmes dans la vie active et leur proportion par rapport aux hommes, dans l'indice de compétitivité mondiale du Forum économique mondial. Dans le cadre de l'application de l'Accord général conclu entre le gouvernement de la République du Kazakhstan et les associations nationales de travailleurs et d'employeurs pour la période 2012-2014, des dispositions ont été intégrées dans des accords sectoriels et régionaux ainsi que

dans des conventions collectives, en vue de promouvoir l'emploi, sauver des emplois, créer des conditions de travail décent pour les travailleurs de plus de 50 ans, et adopter des programmes visant à améliorer les qualifications et la mobilité des plus de 50 ans. Un contrôle est effectué afin de garantir la conformité de ces dispositions avec les prescriptions du droit du travail aux fins de la prévention de la discrimination à l'encontre des personnes de plus de 50 ans, aussi bien lors du recrutement qu'en cours d'emploi. Il est interdit de diffuser des vacances de poste qui contiendraient des conditions d'emploi de nature discriminatoire. Le Kazakhstan mène actuellement une politique active de l'emploi dans le cadre de ce Programme. Cette politique prévoit la création de postes permanents, des mesures en faveur de l'entrepreneuriat, la création d'emplois sociaux, l'organisation de différentes formes d'entrée des jeunes sur le marché du travail, et une plus grande mobilité professionnelle et territoriale des ressources en main-d'œuvre. Lors du premier trimestre 2014, la population active était de 9,1 millions de personnes, parmi lesquelles 4,4 millions étaient des femmes (soit 48,4 pour cent). Les femmes représentent 48,8 pour cent des personnes ayant un emploi (4,2 millions). Au premier trimestre 2014, le nombre des personnes sans emploi s'élevait à 464 000, ce chiffre ayant diminué de 10 500, soit 2,2 pour cent, comparé à celui de la même période en 2013. Le taux de chômage était de 5,1 pour cent (5,3 pour cent au premier trimestre 2013), celui des femmes de 5,9 pour cent. La proportion d'hommes sans emploi au premier trimestre 2014 était de 43,8 pour cent (203 000), et le chiffre équivalent pour les femmes était de 56,2 pour cent (261 000). L'on ne dispose d'aucun chiffre sur la situation relative à l'emploi des hommes et des femmes appartenant à des minorités ethniques ou religieuses. Un accord général a été conclu pour la période 2012-2014 entre le gouvernement et les associations nationales de travailleurs et d'employeurs. Cet accord énonce les obligations des parties visant à garantir les conditions nécessaires au travail décent et à introduire des normes assurant la qualité de vie et favorisant une productivité accrue de la main-d'œuvre ainsi que la stabilité de l'emploi. Le projet d'accord général pour 2015-2017 est en cours de préparation. Les inspecteurs du travail nationaux suivent régulièrement des cours de perfectionnement afin d'améliorer leurs qualifications. Il s'agit notamment de cours sur le droit relatif à la prévention de la discrimination.

En outre, devant la commission, **un représentant gouvernemental** a évoqué l'accord général conclu pour la période 2012-2014 et que des dispositions avaient été incorporées aux accords sectoriels et régionaux ainsi qu'aux conventions collectives afin de promouvoir l'emploi et de créer des conditions de travail décentes pour les travailleurs de plus de 50 ans et d'adopter des programmes visant à améliorer les qualifications des personnes de plus de 50 ans. La vérification s'est effectuée dans le respect de la législation du travail. En outre, une politique active de l'emploi a été mise en œuvre au Kazakhstan dans le cadre de la «Feuille de route pour l'emploi 2020». En réponse aux points soulevés par la commission d'experts à propos de la mise en œuvre de l'article 7, paragraphe 2, du Code du travail, notamment à la demande d'informations sur d'éventuelles activités destinées à diffuser la législation, et sur le nombre, la nature et le résultat d'affaires de discrimination traitées par les tribunaux ou l'inspection du travail, le représentant gouvernemental a déclaré que l'article 7 du Code du travail précise que chacun dispose des mêmes possibilités de jouir de ses droits et libertés au travail et que personne ne peut faire l'objet de discrimination. La race est directement liée à la couleur en tant que motif de discrimination et, en pratique, cette disposition spécifique n'a posé aucune diffi-

culté. Des consultations auront lieu au niveau national avec les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs afin de discuter cette question. S'agissant de la liste citée à l'article 186 du Code du travail, le représentant gouvernemental indique que cet article définit des domaines dans lesquels le travail des femmes est interdit. Le travail dans des conditions préjudiciables et dangereuses est interdit. La manutention de charges dépassant un poids maximum donné est également interdite. La résolution n° 1220 du 28 octobre 2011 inclut une liste de catégories de travail dans lesquelles l'emploi des femmes est interdit. Cette liste a été révisée et mise à jour au cours des vingt dernières années. Ces restrictions ne limitent pas l'emploi des femmes, mais elles sont là pour protéger leur maternité et leur santé.

Les membres travailleurs ont rappelé que la convention n° 111 est l'une des conventions fondamentales car la discrimination au travail est une violation d'un droit humain qui met en péril la cohésion sociale, la solidarité et a un impact sur la productivité des entreprises. Pour parvenir à l'égalité au travail, des mesures légales doivent être complétées par la mise en œuvre de politiques de l'emploi, de l'éducation pour lutter contre les stéréotypes, ou encore de l'implication des agents de l'Etat à tous les niveaux de pouvoir, y compris au sein de la justice. Il faut aussi s'assurer de l'implication des partenaires sociaux qui participent à la négociation sur des questions économiques et sociales. Comme la commission d'experts l'a mentionné, il faut s'intéresser aussi à la mise en œuvre en pratique de la législation. Malgré les programmes pour l'emploi annoncés au Kazakhstan et les fonds affectés à des politiques actives du marché du travail, le gouvernement n'a pas pu éliminer certaines formes de discrimination touchant les femmes, les minorités ethniques ou religieuses, ou les personnes qui ne sont pas de souche kazakhe. Les membres travailleurs soulignent par ailleurs le rôle positif des partenaires sociaux dans les questions de non-discrimination ainsi que de l'action des organisations syndicales en la matière. Pour pouvoir faire de l'égalité une réalité, des syndicats indépendants sont requis pour relayer les plaintes des travailleurs injustement désavantagés. Un projet actuel de loi sur les syndicats met en péril les organisations de travailleurs au Kazakhstan. Le Bureau émet de sérieuses réserves sur la conformité de ce projet avec la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Les membres travailleurs soulignent que les conventions fondamentales et les conventions de gouvernance ont entre elles un lien fort, et l'application de la convention n° 111 ne peut pas être garantie sans une implication des organisations représentatives des travailleurs et des employeurs. Ils rappellent les commentaires de la commission d'experts relatifs à la notion de «couleur» qui n'est pas reprise comme motif de discrimination dans le Code du travail, alors que cette question constitue un motif interdit au sens de la convention n° 111. D'après le gouvernement, cette notion est indissociable de la question de la race et est adéquatement couverte, mais il s'engage à organiser des consultations avec les travailleurs à ce sujet. Les membres travailleurs expriment leur espoir que le projet de loi en cours sur les syndicats permettra cette consultation annoncée dans les informations écrites fournies par le gouvernement. Les membres travailleurs soulignent que le gouvernement pratique une discrimination en faveur des Kazakhs qui sont prédominants dans les fonctions supérieures de l'Etat, et les minorités ethniques sont victimes d'hostilité, d'insultes et de discrimination à l'emploi. Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale des Nations Unies a réitéré en mars 2014 son inquiétude quant au fait que le Kazakhstan n'a pas adopté de législation complète pour prévenir et combattre la discrimination dans tous les domaines. Sur cette base, et se fondant sur

les commentaires de la commission d'experts, les membres travailleurs sont d'avis que la loi kazakhe est dans son ensemble non conforme à la convention, et la modification de la loi du 23 juillet 1999 intervenue en 2013 n'atteint pas son objectif. En ce qui concerne l'exclusion des femmes de certaines professions, il est impossible de vérifier la liste des professions prévue à l'article 186 du Code du travail, cette liste ne se trouvant pas dans les informations écrites fournies par le gouvernement. S'agissant de l'égalité entre les hommes et les femmes dans la profession, les informations écrites donnent des chiffres que les membres travailleurs n'ont pas pu vérifier. Sans nier leur véracité, ils se réfèrent au rapport du Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes du 10 mars 2014. Bien que ce comité note des évolutions positives, il reste néanmoins préoccupé par différents faits: i) la notion de discrimination fondée sur le genre existe, mais n'englobe pas les questions de discrimination directe ou indirecte comme l'exige la convention n° 111; ii) les femmes victimes de violences ou de harcèlement n'ont pas d'accès suffisant à la justice et se heurtent à la stigmatisation sociale et aux stéréotypes négatifs au sein du monde du travail et dans la vie; iii) les femmes et les filles rencontrent des difficultés dans l'accès à l'éducation sur la base du motif de la nationalité, ce qui est un facteur aggravant en matière de discrimination; iv) l'écart salarial entre hommes et femmes persiste. A ce égard, la situation s'est quelque peu améliorée avec une diminution de 6 pour cent de la différence entre les niveaux de salaires entre hommes et femmes, mais les salaires nominaux mensuels moyens pour les travailleuses s'élevaient en 2011 à seulement 67,6 pour cent de ceux des hommes. Les salaires mensuels moyens des hommes sont plus élevés dans tous les types d'activités, y compris dans les domaines traditionnellement «féminins» de l'emploi tels que l'éducation et les soins de santé. La tendance à réduire la compétitivité relative des femmes sur le marché du travail par rapport aux hommes commence avec la période de grossesse et par la suite pendant la garde d'enfants. Les membres travailleurs ont conclu qu'il est urgent que le gouvernement fournisse les informations demandées par la commission d'experts, tout en notant les informations concernant le volet de la politique active de l'emploi relatif à l'élimination de la discrimination et en affirmant la nécessité d'un fonctionnement optimal de la liberté syndicale.

Les membres employeurs ont rappelé que la commission d'experts a noté que l'article 7(2) du Code du travail couvre l'ensemble des motifs de discrimination prohibés énoncés à l'article 1, paragraphe 1 a), de la convention, à l'exception de la couleur, et que le gouvernement avait été prié de modifier le code à cet égard. Le gouvernement a indiqué que de nouvelles consultations seraient menées à ce sujet entre le gouvernement et les organisations de travailleurs et d'employeurs. Le gouvernement a été invité à procéder à de telles consultations, y compris avec les partenaires sociaux, en vue de s'assurer que le Code du travail interdit tous les motifs énoncés par la convention. En ce qui concerne la liste des emplois interdits aux femmes et le poids maximal pouvant être soulevé par les femmes et déplacé manuellement, conformément à l'article 186(1) et (2) du Code du travail, le gouvernement a indiqué que cette liste a pour objet de protéger la santé des femmes. Toutefois, les mesures de protection applicables à l'emploi des femmes, qui sont fondées sur des stéréotypes concernant les capacités professionnelles et physiques des femmes, ainsi que les stéréotypes concernant leur rôle dans la société, violent le principe de l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi. Par conséquent, une telle liste est préoccupante à la lumière des obligations assumées au titre de la convention. L'adoption de la loi de 2009 sur la garantie de

l'Etat en matière d'égalité des droits et de chances entre hommes et femmes, qui prévoit l'égalité des sexes dans les relations de travail, l'éducation et la formation, semble être un progrès en la matière. En ce qui concerne les articles 187, 188 et 189 du Code du travail, il est problématique que la législation prolonge et renforce les stéréotypes concernant les rôles des hommes et des femmes liés aux responsabilités familiales, y compris le stéréotype selon lequel s'occuper d'un enfant est le rôle principal des femmes. Si la législation prévoit des mesures visant à faciliter l'égalité de rémunération et la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales, elles doivent être appliquées sur une base d'égalité entre hommes et femmes. Les articles 187 à 189 du Code du travail devraient donc être modifiés de manière à octroyer des droits liés aux responsabilités familiales sur un pied d'égalité aux hommes et aux femmes. Plus d'informations devraient être fournies, sans délai, en ce qui concerne la loi n° 566-IV du 17 février 2012 qui, selon le gouvernement, introduit un amendement à l'article 189 du Code du travail. En outre, les informations fournies par le gouvernement répondent partiellement à la demande de la commission d'experts sur les mesures prises pour promouvoir et assurer l'égalité de chances et de traitement pour les femmes et les hommes en matière d'emploi, y compris dans le secteur public. En outre, la commission d'experts a exprimé sa préoccupation face à la discrimination contre des groupes minoritaires, en particulier parmi les personnes n'étant pas de l'ethnie kazakhe, en ce qui concerne les possibilités d'emploi dans les organes de l'Etat et les services publics. Le gouvernement a été invité à fournir ces informations, sans plus tarder. Le gouvernement a également été encouragé à travailler avec l'OIT en vue de fournir de telles informations, y compris des informations sur les progrès accomplis dans l'application de la convention en droit et en pratique.

Le membre travailleur de la Fédération de Russie a observé qu'il était important de replacer la discussion du cas dans le cadre de la signature récente entre la Russie, le Bélarus et le Kazakhstan d'un accord créant un espace économique unique. La discrimination, bien qu'interdite par la Constitution et la législation nationales, demeure un problème important irrésolu depuis des années. Afin de donner effet à la loi, une mise en œuvre efficace de celle-ci, l'implication des partenaires sociaux, un système judiciaire indépendant et des juges ayant reçu une formation spéciale sont nécessaires. Parmi les motifs de discrimination, l'appartenance à un syndicat est un motif très répandu et tenace, et les cas de licenciement ou de pressions visant à faire quitter les syndicats sont nombreux tant au sein du secteur privé que public. Dans ces conditions, les activités des syndicats indépendants sont grandement mises en difficulté. En outre, aucun organisme indépendant n'existe pour traiter des cas de discrimination et les interventions isolées de l'inspection du travail sont insuffisantes devant l'ampleur du phénomène. Le manque de sanctions adéquates et dissuasives en cas de violation de la législation constitue un autre problème. Qui plus est, la situation pourrait s'aggraver à la suite des modifications importantes de la législation du travail introduites actuellement qui pourraient avoir pour effet d'écarter les organisations indépendantes des mécanismes collectifs de défense des droits des travailleurs. Le gouvernement devrait, dans ce contexte, demander au BIT de lui fournir une assistance technique élargie.

La membre gouvernementale du Danemark, s'exprimant également au nom de la Finlande, l'Islande, la Suède et la Norvège, a rappelé que la promotion de l'égalité des sexes et l'égalité des chances est l'un des objectifs centraux de l'OIT et des Nations Unies. L'égalité des sexes est importante pour le développement de sociétés prospères qui ne peuvent exister que si elles mobilisent les talents de

Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964
Mauritanie (ratification: 1971)

l'ensemble de la société, ceux des hommes et des femmes. L'égalité des sexes est donc une condition pour la démocratie, la croissance économique et le bien-être. Dans les pays nordiques, où l'idée de l'égalité des chances est un principe primordial, les femmes ont joué un rôle décisif dans la création et le maintien de l'État-providence. A cet égard, le rôle des femmes sur le marché du travail ne doit ni être déterminé par des préjugés et des stéréotypes ni être établi par le cadre juridique à travers des obstacles à la participation égale des hommes et des femmes sur le marché du travail. L'objectif des législations en matière de sécurité et santé au travail est de protéger l'ensemble des travailleurs sans distinction de sexe contre les risques inhérents à leur travail. Par conséquent, le gouvernement doit supprimer toutes les lois violant le principe de l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi et la profession. A cette fin, il est également nécessaire de modifier la législation plaçant sur les femmes les responsabilités familiales ainsi que celle qui exclut les hommes de certains droits et prestations.

Se référant à l'article 186 du Code du travail et à la liste interdisant aux femmes l'accès à 299 professions, **la membre travailleuse de la Norvège** a observé que, bien que l'objet de cette interdiction soit de protéger les femmes des travaux pénibles ou dangereux, les dispositions relatives à la protection des travailleurs occupés à de tels travaux devraient viser à protéger la santé et la sécurité tant des hommes que des femmes. Dans les pays nordiques, les femmes peuvent choisir leur profession, et les mesures de protection applicables à l'emploi des femmes fondées sur des stéréotypes concernant les capacités professionnelles et leur rôle dans la société sont considérées comme violant le principe de l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi et la profession. Le gouvernement doit dès lors être exhorté à abolir cette liste de professions interdites et d'adopter des mesures plus strictes pour la protection de la santé et la sécurité des hommes et des femmes au travail.

Le membre gouvernemental de la Fédération de Russie s'est félicité des efforts importants déployés par le gouvernement afin de se conformer à la convention, notamment en réalisant des contrôles et des inspections et, le cas échéant, en imposant des sanctions administratives. La discussion a fait état du fait que la législation nationale n'est pas en totale conformité avec la convention en ce qui concerne la liste des travaux pénibles et dangereux interdits aux femmes. Cela pourrait donner l'impression d'une limitation du principe d'égalité entre les sexes mais il s'agit, en fait, d'une disposition ayant pour objet de protéger la santé des femmes qui sont du reste bien représentées parmi la population active. Le gouvernement doit continuer à œuvrer dans l'esprit constructif qu'il a démontré dans le cadre de la discussion du cas. Pour conclure, l'orateur a souligné que les discussions devraient s'en tenir à la convention à l'examen.

Le représentant gouvernemental a déclaré que le gouvernement fournira, en collaboration avec le BIT, des informations sur les principaux points abordés lors de ce débat en vue d'assurer la pleine application de la convention. En ce qui concerne l'intervention des membres travailleurs qui a donné l'impression que le gouvernement n'avait pas fourni la liste des professions dans lesquelles les femmes ne peuvent être employées, des informations concernant cette liste figurent dans les informations écrites fournies par le gouvernement à cette commission. A cet égard, l'utilisation de nombreux termes techniques liés au domaine de la métallurgie a probablement provoqué cette confusion. L'inscription de ces travaux sur cette liste ne signifie pas que les femmes ne sont pas qualifiées ou compétentes pour accomplir ces tâches, ces emplois sont interdits aux femmes car ils s'exercent dans des con-

ditions dangereuses ou difficiles. Enfin, l'orateur a réaffirmé que le gouvernement examinera les recommandations de la présente commission afin d'assurer la pleine application de la convention.

Les membres employeurs, notant l'indication du gouvernement selon laquelle le but de la liste des emplois interdits aux femmes était d'assurer leur protection, ont réitéré leur préoccupation face au fait que des mesures de protection fondées sur des stéréotypes relatifs aux compétences professionnelles et au rôle dans la société violent le principe de l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de profession. Ils ont, en outre, indiqué partager les commentaires de la membre travailleuse de la Norvège selon lesquels, plutôt que d'exclure les femmes de certains emplois, il était important de garantir des conditions de travail sûres tant pour les hommes que pour les femmes. Les conclusions devraient mentionner des questions au sujet desquelles le gouvernement a été prié de fournir de plus amples informations, ainsi que des informations sur les progrès réalisés en ce qui concerne les modifications demandées au Code du travail. L'indication du gouvernement selon laquelle il espère travailler à résoudre ces problèmes est encourageante afin de parvenir au plein respect de la convention en droit et dans la pratique.

Les membres travailleurs ont souligné l'importance de la question de la non-discrimination et de l'égalité de traitement des travailleurs, sans possibilité d'exclusion ou de préférence en raison, notamment, de la race, la couleur ou le sexe. L'on ne saurait nier que le gouvernement a déployé des efforts importants en la matière mais, au-delà de l'existence d'une législation, l'application effective de cette dernière est nécessaire et il reste beaucoup à faire en la matière pour que la discrimination fondée sur la couleur ou la race ne soit plus une réalité dans le pays. Les concepts de discrimination directe et indirecte sont également mal définis avec le risque de priver d'effet les mesures prises pour lutter contre la discrimination. Les discriminations envers les femmes tant dans l'accès à certaines professions qu'en ce qui concerne certains faits de violence ou de harcèlement au travail ainsi que le niveau de rémunération restent des problèmes auxquels le gouvernement n'apporte pas de réponse totalement satisfaisante. Il convient, de ce fait, d'évaluer à présent à l'aune de ces objectifs les résultats obtenus dans la mise en œuvre de la feuille de route en faveur de l'emploi à l'horizon 2020 et de l'accord général conclu entre le gouvernement et les associations nationales de travailleurs et d'employeurs pour la période 2012-2014. Les consultations en la matière supposent, en outre, le plein respect des conventions n^{os} 87 et 98 et doivent se dérouler avec des syndicats indépendants, dans le respect du pluralisme. Le gouvernement devrait par conséquent solliciter l'assistance technique du BIT et fournir à la commission d'experts pour sa session de 2014 des informations sur la liste des professions dont les femmes sont exclues, des chiffres sur l'écart salarial entre hommes et femmes ainsi que des chiffres sur la situation dans l'emploi des hommes et des femmes n'appartenant pas à l'ethnie des Kazakhs.

Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964

MAURITANIE (ratification: 1971)

Un représentant gouvernemental a rappelé que la Mauritanie est Membre de l'OIT depuis 1961 et a ratifié une quarantaine de conventions internationales du travail, y compris les conventions fondamentales et certaines conventions prioritaires, dont la convention n° 122 en 1971. En réponse aux observations formulées en septembre 2013 par la Confédération générale des travailleurs de

Mauritanie (CGTM) concernant l'absence de concertation avec les organisations syndicales, il a indiqué que les doléances transmises par les syndicats de travailleurs au Département en charge du travail à l'occasion du 1^{er} mai 2014 ont été communiquées au Conseil des ministres et que l'ouverture de négociations est imminente. S'agissant de l'absence de politique de l'emploi mentionnée par la CGTM, le gouvernement intensifie sa politique visant à réduire davantage la pauvreté et à promouvoir l'emploi à travers d'importants programmes sectoriels, lesquels ont donné des résultats positifs sur la réduction du chômage (10,1 pour cent contre près de 31 pour cent en 2008), selon l'enquête Emploi qui vient d'être réalisée par l'Office national de la statistique avec l'appui technique du BIT. Sur le plan des orientations stratégiques, le ministère de l'Emploi, de la Formation professionnelle et des Technologies de l'information et de la communication (MEFTC) entend désormais jouer un rôle plus actif en vue d'organiser, de suivre et d'aider les autres acteurs impliqués dans la promotion de l'emploi pour mettre fin à la dispersion des efforts. Des points focaux désignés dans chaque ministère seront chargés, en étroite collaboration avec la Direction de l'emploi, d'alimenter la base de données gérée par cette direction en vue de la mise en place d'un système d'information global et intégré sur l'emploi et la formation professionnelle. Un plan d'action à court, moyen et long termes a été préparé par le MEFTC et adopté en Conseil des ministres. Sont notamment prévues les actions et mesures suivantes: l'actualisation et l'adoption de la stratégie nationale de promotion de l'emploi et son plan opérationnel de mise en œuvre; l'instauration d'un Conseil national de l'emploi et de la formation technique et professionnelle afin d'orienter les politiques en la matière et de veiller à leur mise en œuvre; l'institutionnalisation d'une coordination avec les différents départements pour l'intégration de la «dimension emploi» dans les stratégies et plans d'action sectoriels mettant l'accent sur les secteurs porteurs d'emplois (bâtiment et travaux publics, élevage, agriculture, pêche, mines, tourisme, etc.); le lancement du système national d'information permettant d'initier, de suivre et d'évaluer les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle et leur mise en œuvre; la mise en place d'une convention fixant un cadre de partenariat entre le MEFTC et le patronat; et la mise en place d'un mécanisme de concertation, de partage et d'implication des partenaires sociaux dans la conception et la validation des stratégies et des plans d'action. Le gouvernement place également les micros et petites entreprises (MPE) au sein d'une stratégie dans laquelle elles représentent un axe prioritaire dans le développement de l'auto-emploi, une voie de structuration des unités de production informelle et un cadre approprié et adapté à la clientèle de la microfinance. Afin de promouvoir les MPE, le gouvernement a entrepris les actions suivantes: création au sein du MEFTC d'un service chargé de la promotion des MPE; réactualisation concertée de la stratégie nationale de promotion des MPE pour la période 2014-2018 et sa validation par l'ensemble des partenaires publics, privés, techniques et financiers concernés; réorganisation du cadre institutionnel du Programme national d'insertion et d'appui aux MPE pour regrouper dans son comité de pilotage, outre des représentants de l'Etat, des représentants du secteur privé (le patronat et la Chambre de commerce); et inscription d'activités prioritaires de création de 1 000 MPE.

En ce qui concerne la promotion de l'emploi à haute intensité de main-d'œuvre, un ensemble de mesures a été pris afin d'insérer un «objectif emploi» dans tous les programmes structurants, de mettre en œuvre plusieurs programmes spécifiques d'insertion de chômeurs diplômés dans les secteurs de l'agriculture, du bâtiment, de la pêche et de l'environnement, et de mettre en place un service

public d'accompagnement des demandeurs d'emploi. Des mesures ont également été prises pour transformer le projet de promotion de la pierre taillée en une entreprise publique pérenne et accorder la priorité à la haute intensité de main-d'œuvre dans la réalisation des ouvrages routiers et des bâtiments et dans l'installation de réseaux hydrauliques et électriques. Afin de mettre en place un système de formation technique et professionnelle (FTP) de qualité, les centres de formation et de perfectionnement professionnels ont été réhabilités, les équipements des établissements de FTP ont été mis à niveau, 54 professeurs et 50 formateurs vacataires ont été recrutés, 34 programmes d'études ont été mis en place, et les filières de formation ont été diversifiées, notamment par la mise en place d'une offre de formation qualifiante de courte durée qui a déjà bénéficié à 1 500 jeunes. Deux nouveaux lycées de FTP polyvalents ont été créés, et des bourses, dont 70 pour une formation à l'étranger, ont été attribuées. Bien que ces mesures aient permis de doubler la capacité d'accueil (de 2 280 stagiaires en 2008 à 5 200 en 2013 – hors formation qualifiante de courte durée) et d'améliorer, dans une moindre mesure, la qualité de l'accueil, elles n'ont pas suffisamment répondu aux besoins du marché de l'emploi et à la demande sociale. L'objectif est de parvenir, à l'horizon 2020, à une mise à niveau de la FTP tant sur le plan qualitatif que quantitatif afin d'atteindre une capacité d'accueil appropriée (15 000 places dans la formation diplômante et 35 000 places dans la formation qualifiante de courte durée). Ces objectifs seront révisés à la lumière de l'étude du marché de l'emploi et de la connaissance approfondie des besoins et des potentialités des secteurs porteurs. Dans l'attente de l'actualisation de la stratégie, un plan d'action à court et moyen termes a été proposé pour traiter les contraintes liées au pilotage, aux ressources humaines, aux infrastructures, aux équipements, aux programmes de formation, au financement et au partenariat public-privé. Le gouvernement est actuellement en discussion avec le BIT pour bénéficier d'une assistance technique plus soutenue en vue de mettre en place une politique de l'emploi qui réponde aux objectifs du pays.

Les membres travailleurs ont rappelé que la convention n° 122 exprime la volonté des Etats Membres de parvenir au plein emploi, productif et librement choisi, et demande aux Etats qui l'ont ratifiée de se doter formellement d'une politique de l'emploi explicite. La vision exposée par le représentant gouvernemental ne donne pas pleinement effet à la convention. Dans son observation, la commission d'experts a fait état des commentaires formulés par la CGTM qui regrette l'absence de politique nationale de l'emploi et l'absence de concertation avec les partenaires sociaux. La CGTM déplore également la suppression des bureaux d'embauche et de placement et le gel des recrutements dans la fonction publique, sauf pour remplacer les départs à la retraite. Même si la Mauritanie est un pays pauvre, elle dispose d'un secteur minier, de ressources agricoles et d'une zone de pêche importante. Selon les organisations syndicales du pays, les ressources les plus importantes sont exploitées par des entreprises multinationales, et les retombées économiques ne sont pas réparties équitablement au sein de la population et ne permettent pas de créer des emplois de bonne qualité. Dans ce contexte, le gouvernement pourrait s'inspirer de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (la Déclaration sur les entreprises multinationales).

Les membres employeurs ont rappelé que la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable identifie la convention n° 122 comme faisant partie des normes les plus importantes du point de vue de la gouvernance. Compte tenu du libellé des obligations énoncées à l'article 1 de la convention, si cet instrument promotionnel exige des Etats Membres l'ayant ratifié

qu'ils adoptent une politique de l'emploi, il ne précise pas les modalités concrètes d'une telle politique. Ce qui se justifie étant donné que l'objectif du plein emploi suppose des résultats de grande envergure et de nature complexe en termes de politique économique (un environnement économique, politique, social et juridique adéquat; une inflation faible et des taux d'intérêts modérés, le respect des droits de l'homme, le respect des contrats, des droits de propriété sûrs, etc.) et, en termes de croissance de l'emploi (des systèmes de protection sociale favorables à l'emploi, un marché du travail qui fonctionne bien, etc.) – soit des facteurs qui pour l'essentiel dépassent le domaine de compétence de l'OIT. En outre, le dosage de mesures et le type de politique de l'emploi qui convient dépendent des conditions de chaque pays. C'est pourquoi les membres employeurs ont estimé que le rôle de la commission d'experts et de la présente commission est d'examiner le respect des dispositions de la convention n° 122, à savoir vérifier qu'il y a une volonté réelle de la part de l'Etat d'assurer le plein emploi productif, que des mesures et des institutions sont à l'œuvre pour atteindre cet objectif et que les partenaires sociaux sont consultés au sujet des politiques et des mesures qui relèvent de leur sphère d'influence. Par contre, la commission d'experts n'a pas compétence pour juger de la validité, de l'efficacité ou du bien-fondé des politiques adoptées et des mesures prises ni pour proposer l'adoption de politiques ou de mesures. Dans le cadre des observations de la CGTM sur l'absence de politique de l'emploi et l'exploitation par les entreprises multinationales des ressources minières, halieutiques et agricoles du pays sans l'adoption de politiques relatives à l'emploi, la commission d'experts a fait référence à son étude d'ensemble de 2010 sur les instruments relatifs à l'emploi et a demandé au gouvernement de fournir des informations sur les mesures adoptées afin de renforcer les institutions jouant un rôle dans l'instauration du plein emploi. La portée de l'étude d'ensemble est cependant beaucoup plus large que le champ d'application de la convention n° 122: elle couvre également la convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948, la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et les recommandations associées. Les membres employeurs ont estimé que ce cas doit être axé sur la convention n° 122 et se sont déclarés surpris de trouver dans le commentaire de la commission d'experts une référence spécifique à la Déclaration sur les entreprises multinationales. Bien que soutenant pleinement la promotion de la Déclaration sur les entreprises multinationales et son suivi, les membres employeurs ont estimé que ces questions relèvent de la compétence du Conseil d'administration du BIT. La commission devrait par conséquent se limiter à examiner l'application de la convention n° 122, puisqu'il n'appartient pas à la commission d'experts ni à la présente commission de débattre de la Déclaration sur les entreprises multinationales. Les membres employeurs ont donc demandé à la commission de respecter son propre mandat ainsi que le mandat des organes constitutionnels de l'OIT. Réaffirmant que la convention n° 122 exige des gouvernements la poursuite d'une politique de l'emploi, la consultation des partenaires sociaux et la mise en place de mécanismes appropriés à son examen, les membres employeurs ont dûment pris note des informations concrètes et complètes fournies par le représentant gouvernemental. Si ces informations s'avèrent exactes, ils pourront considérer que les actions entreprises par le gouvernement sont conformes aux obligations découlant de la convention. La commission devrait par conséquent inviter le gouvernement à présenter les informations par écrit, en les étayant de faits et chiffres concrets.

Le membre travailleur de la Mauritanie a souligné que la convention n° 122 insiste sur la concertation en matière de politique de l'emploi. S'agissant de la question des entreprises multinationales qui a un lien fort avec l'emploi, l'orateur a déploré le fait que ces entreprises, au mépris des lois du pays, imposent des journées de travail de douze heures dans les chantiers miniers. De plus, le pays ne reçoit que 4 pour cent des bénéfices des multinationales alors que la redistribution est en moyenne de 37 pour cent au niveau mondial. Certes, il n'y a pas de plein emploi sans croissance, mais il peut y avoir de la croissance sans qu'elle ne bénéficie à l'emploi. Des interventions sont nécessaires pour redistribuer les bénéfices de la croissance. Avec son vaste territoire, sa faible population, son riche sous-sol minier et sa longue façade maritime, la Mauritanie a un potentiel important. Mais les politiques du gouvernement dans les secteurs minier et de la pêche sont catastrophiques pour le pays. En effet, les licences de pêche accordées notamment à l'Union européenne, à la Fédération de Russie et à la Chine ont conduit au pillage des ressources. Sur les milliers d'emplois générés dans le secteur de la pêche industrielle, seulement 2 000 ont été créés dans le pays. En outre, le potentiel agricole n'est pas mis en valeur, l'élevage continuant à être marginalisé. En 1994, une stratégie nationale de l'emploi consensuelle avait été élaborée, avec l'assistance technique du BIT, et en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs et des organisations de la société civile. En 1995, des voix s'étaient élevées pour déplorer l'inadéquation entre la politique de l'emploi et la politique de formation. Malgré son approbation en 1996, la politique de l'emploi a été mise de côté. En 2004, lors de la révision du Code du travail, les pouvoirs publics ont supprimé les bureaux de placement de la main-d'œuvre sans que le Conseil national du travail ait été consulté, faisant ainsi disparaître les statistiques sur les demandeurs d'emploi. Le taux de 10 pour cent de chômage, auquel le gouvernement se réfère, ne fait pas l'objet d'un consensus et il ne correspond pas aux données économiques. Au niveau national, la croissance est tirée par le secteur minier qui génère 75 pour cent dans la balance des paiements mais n'offre que 3 pour cent d'emplois dans le pays. Suite à la terrible sécheresse de 2012, les activités agropastorales ont considérablement diminué. Une véritable politique de l'emploi requiert la participation de l'ensemble des acteurs concernés, avec des objectifs clairs. Elle doit faire l'objet de concertation lors de sa conception, pendant son déroulement et lors de son évaluation. L'assistance technique du BIT serait la bienvenue à cet égard.

La membre travailleuse de la France a rappelé que la Mauritanie est classée parmi les pays à revenu faible par son PIB. Bien que la pauvreté touche toutes les couches de la population, elle est plus prononcée dans les zones rurales et touche particulièrement les femmes qui travaillent majoritairement dans l'économie informelle et, à ce titre, n'ont que peu de sécurité et de protection. La situation de l'emploi reste préoccupante: forte prédominance du chômage, prépondérance de l'emploi informel, faiblesse du système de protection sociale, forte croissance naturelle de la population, perspectives de croissance économique moyenne, faible lien entre croissance et emploi, et absence d'une stratégie de l'emploi. Selon le Programme quinquennal pour l'emploi (2010-2014), la situation est due à un changement profond de la structure de l'économie et du marché du travail à partir des années quatre-vingt-dix, en particulier à un recul du secteur primaire, à un moindre développement du secteur secondaire, qui est dominé par de grandes unités industrielles dépendantes de la demande extérieure, et à une expansion du secteur tertiaire qui profite surtout à la main-d'œuvre étrangère. L'accès aux informations en matière d'offres

d'emploi est par ailleurs très difficile, et le recrutement dans la fonction publique a considérablement diminué en raison de la volonté délibérée de réduire la masse salariale et d'assainir les finances publiques dans le cadre des programmes soutenus par le Fonds monétaire international et la Banque mondiale. La membre travailleuse a appelé le gouvernement à se doter d'un système intégré de statistiques du travail consignait des informations chiffrées, datées et cartographiées pouvant servir de base objective à des politiques publiques en matière d'emploi décent. La mise en œuvre de telles politiques permettra de promouvoir la concertation sociale. Une stratégie nationale de l'emploi concertée et consensuelle, puisant sa légitimité dans le dialogue social, s'impose sans délai et permettra de résister au chantage que pratiquent les entreprises multinationales qui imposent un système d'heures supplémentaires inacceptable, pesant sur le marché du travail et épuisant les travailleurs. La formation doit également être privilégiée afin d'assurer aux personnes les plus vulnérables face à l'emploi, notamment les femmes et les jeunes, la possibilité d'accéder à une qualification menant à un emploi.

Le représentant gouvernemental a déclaré que le gouvernement est attaché à la concertation et au dialogue social et que, selon les demandes formulées par les membres employeurs et les membres travailleurs, les informations qu'il a données lors de son intervention introductive seront transmises par écrit au BIT et incluses dans le rapport sur l'application de la convention. En ce qui concerne la situation de l'emploi dans le pays, il convient tout d'abord de rappeler que le taux de 10 pour cent de chômage contesté par les membres travailleurs a été établi par une étude récente faite par l'Office national de la statistique, en collaboration avec le bureau de l'OIT de Dakar. Il convient également de souligner que, pour créer des emplois, il faut des investissements et que, pour attirer des investissements, il faut garantir aux investisseurs étrangers, tout comme aux travailleurs, le respect de leurs droits. Les travailleurs étrangers et les travailleurs nationaux sont traités de la même manière. Les travailleurs étrangers possèdent des qualifications qui ne sont pas disponibles sur le marché du travail national mais, dans le cadre de la politique de «mauritanisation» des emplois, ils sont tenus de former des travailleurs mauritaniens sur les postes qu'ils occupent. En 1994, une stratégie pour l'emploi avait effectivement été adoptée mais elle reposait sur une stratégie inadéquate en matière de formation. La décision avait alors été prise de séparer l'emploi et la formation. La politique de formation est désormais axée sur la formation professionnelle afin de correspondre aux emplois proposés sur le marché du travail. En ce qui concerne le recrutement dans la fonction publique, plus de 8 000 emplois ont été créés depuis 2008.

Les membres employeurs ont déclaré que la convention n° 122 porte sur des questions de développement. La convention prévoit que «tout Membre formulera et appliquera, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi». Pour que cet objectif puisse être atteint, certaines conditions doivent d'abord être en place, comme l'infrastructure et le cadre juridique requis et un cadre de formation qui réponde aux besoins du marché du travail. Les membres employeurs ont déclaré avoir hâte de recevoir des informations concrètes de la part du gouvernement afin d'évaluer les progrès accomplis, tout en gardant à l'esprit qu'il y a toujours une place pour des améliorations. Les membres employeurs sont pleinement disposés à discuter avec les membres travailleurs de tout problème qui pourrait se poser, mais cette discussion devrait avoir lieu dans un cadre approprié. La discussion sur les entreprises multinationales en Mauritanie relève du Conseil d'administration et doit avoir lieu dans le cadre de la Dé-

claration sur les entreprises multinationales, selon la suite qui lui est donnée. La discussion actuelle n'est pas, et ne doit pas devenir, une discussion juridique sur l'application de la convention.

Les membres travailleurs ont remercié le représentant gouvernemental pour les informations qu'il a données sur les mesures prises en matière d'emploi et ont noté que ces informations allaient être incluses dans le rapport qui sera examiné par la commission d'experts. Revenant sur l'intervention des membres employeurs, les membres travailleurs ont souligné qu'il est clair qu'il n'y a pas de confusion entre le rôle et les compétences du Conseil d'administration et ceux de la présente commission. En se référant à la Déclaration sur les entreprises multinationales, les membres travailleurs n'entendent pas se substituer au Conseil d'administration. Selon eux, la présente commission a deux fonctions: analyser et fournir des informations, entre autres des informations venant des organisations syndicales. C'est dans ce cadre que s'inscrit la référence à la Déclaration sur les entreprises multinationales. S'agissant des entreprises multinationales dans les secteurs minier, agricole et de la pêche en Mauritanie, la question qui est posée ici est celle de la redistribution des bénéfices à la population, en particulier en termes de création d'emplois. À cet égard, il faut souligner que le représentant gouvernemental a lui-même évoqué cette question. Les membres travailleurs ont appuyé la demande d'assistance technique du gouvernement et insisté sur le fait qu'il est important de convertir les décisions du gouvernement en actions concrètes pour développer une véritable politique de l'emploi s'appuyant sur la concertation et ayant un impact sur le quotidien de la population.

PORTUGAL (ratification: 1981)

Un représentant gouvernemental a fait remarquer que son gouvernement a adopté des politiques actives en vue de réformer le marché du travail dans le cadre du programme d'ajustement économique et financier, destiné à favoriser la relance de l'emploi durable et la diminution du chômage, une évolution positive se dessinant depuis la fin du premier trimestre 2013. Selon les données fournies par l'Office national des statistiques, le taux d'emploi au premier trimestre 2013 était de 48,8 pour cent et au quatrième de 50,2 pour cent. En 2013, 114 000 postes de travail ont été créés entre la fin du premier trimestre et le quatrième. Au premier trimestre 2014, le taux d'emploi était de 49,8 pour cent et 72 300 postes de travail ont été créés par rapport aux chiffres du premier trimestre de 2013. Le taux d'emploi à temps complet a augmenté par rapport à l'emploi à temps partiel et le nombre de contrats à durée indéterminée a augmenté de 3,5 pour cent par rapport au premier trimestre 2013. Une tendance nette à la baisse du chômage s'est également amorcée, laquelle s'est poursuivie durant quatre trimestres consécutifs. En effet, le taux de chômage, qui était au premier trimestre 2013 de 17,5 pour cent, est tombé à 15,1 pour cent au premier trimestre 2014, soit 138 700 chômeurs de moins en un an. Selon les données d'EUROSTAT, cette tendance se maintient en 2014. En avril 2014, le taux de chômage était de 14,6 pour cent. Le Portugal est le deuxième pays de l'Union européenne qui enregistre la baisse du chômage la plus forte. Quant au taux de chômage des jeunes notamment, il a reculé de 4,2 points de pourcentage depuis le premier trimestre 2013 et, en avril 2014, il était de 36,3 pour cent, soit une diminution du nombre de chômeurs de quelque 16 000 jeunes en un an. L'action que mène le gouvernement dans le cadre de la politique de l'emploi suit les directives et les mesures spécifiques qui figurent dans le «Pacte pour la croissance, la compétitivité et l'emploi», conclu entre le gouvernement et les partenaires sociaux en janvier 2012. Le «Programme de relancement du service public de l'emploi», qui est un exemple

des mesures adoptées en application de ce pacte, prévoit un vaste processus de rationalisation des mesures actives pour l'emploi en collaboration avec les partenaires sociaux afin de fournir un soutien plus efficace aux chômeurs et aux travailleurs actifs. Le service public de l'emploi, de caractère tripartite, joue un rôle fondamental dans la lutte contre le chômage, la création d'emplois, la promotion de l'emploi de qualité et la qualification professionnelle. Le gouvernement a mentionné les mesures suivantes: l'élaboration, en mars 2012, d'une stratégie intégrée et transversale ayant pour principal objectif de rendre l'ajustement plus efficace dans le service public de l'emploi et l'application du «Programme de relancement du service public de l'emploi» au moyen du «Modèle d'intervention pour l'ajustement» grâce auquel on entend améliorer la classification des chômeurs, compte tenu de leurs besoins, en vue de faciliter leur réintégration sur le marché du travail. Ces changements permettent d'attirer davantage d'offres d'emploi et de rendre le service public de l'emploi plus apte à placer des chômeurs sur le marché du travail. Par rapport à 2012, les offres d'emploi ont augmenté de 49 pour cent en 2013 et les placements sur le marché du travail de 43,5 pour cent. Entre janvier et avril 2014, l'emploi a progressé de plus de 52,4 pour cent et les placements de 49,4 pour cent. Le gouvernement s'est également référé à deux mesures particulières de formation prises pour éviter le chômage de longue durée qui touchait, en 2013, 235 000 chômeurs et, entre janvier et avril 2014, 101 000 chômeurs.

Pour ce qui est du chômage des jeunes, les programmes spécifiques adoptés depuis 2012 ont bénéficié à 100 000 jeunes sous forme de stages, aides au recrutement, développement des entreprises et formation professionnelle; 35 pour cent des jeunes qui ont eu accès à la formation et 70 pour cent de ceux qui ont bénéficié des stages ont réussi à intégrer le marché du travail. Le Plan national de mise en application pour la garantie de la jeunesse est actuellement mis en place. Pour ce qui est des mesures destinées à améliorer l'environnement des entreprises, citons en particulier les aides, dont les aides financières à l'emploi indépendant et la création d'entreprises par des chômeurs, par le biais de «Mesures d'appui à la création d'entreprises et le programme national de micro-crédit», qui ont permis la création de 1 090 postes de travail et le versement anticipé des allocations de chômage pour financer l'emploi indépendant, dont 2 643 personnes ont bénéficié. En 2013, le nombre de nouvelles entreprises a augmenté de 15 pour cent et le nombre d'entreprises en liquidation judiciaire a reculé de 30 pour cent par rapport à 2012. Enfin, les besoins en formation aux niveaux national, régional, local et sectoriel sont pris en compte dans la planification de l'offre de formation, selon l'évaluation des besoins en formation, réalisée avec la participation des partenaires sociaux.

Les membres employeurs ont estimé qu'il s'agit d'un cas difficile à bien des égards: pour le gouvernement, qui doit faire face à la crise économique et financière en parvenant simultanément à stabiliser les finances publiques et à accroître la productivité; et, pour les partenaires sociaux, qui ont un rôle à jouer dans la mise en place de politiques de création d'emplois, dont les petites et moyennes entreprises qui doivent aussi jouer leur rôle. Le cas est également difficile pour la commission d'experts, composée de juristes qui n'ont donc pas l'expertise d'économistes du travail ou de spécialistes des politiques publiques. Par conséquent, la commission d'experts a raison de se limiter à poser des questions et à soulever des problèmes plutôt que d'énoncer des positions dogmatiques. En ce qui concerne les mesures prises, le gouvernement n'a pas agi de manière unilatérale et la majorité des partenaires sociaux se sont mis d'accord sur les modifications apportées au Code du travail et sur un certain nombre de programmes

d'ajustement économique et de l'emploi, dans le cadre d'un dialogue mené à l'échelle nationale et régionale. Certes, il y a eu des progrès mais le fort taux de chômage reste préoccupant. Toutefois, il existe différents moyens pour satisfaire aux obligations de la convention, à savoir le bon fonctionnement du marché du travail, avec un fort taux d'emploi et des emplois de qualité. A ce sujet, la Déclaration d'Oslo de 2013 «Restaurer la confiance dans l'emploi et la croissance» est fidèle à l'esprit de la convention quand elle dit qu'il faut veiller à la cohérence des mesures sociales et économiques afin de surmonter les conséquences économiques, sociales et politiques négatives de la crise. En ce qui concerne l'emploi et les obligations en vertu de la convention, les préoccupations des employeurs concernent la création d'emplois respectant les normes et les droits fondamentaux et non la question de savoir si ces emplois comportent les meilleures conditions d'emploi, qualifications et possibilités de carrière. Un pays qui sort de la crise économique et financière doit s'attacher à créer des emplois durables dans un marché du travail solide. La nécessité d'une politique active de l'emploi, énoncée dans la convention, ne signifie pas qu'elle doit être mise en place, conduite ou financée par l'Etat. Il n'y a pas de formule magique pour ces politiques, et plusieurs éléments pourraient jouer un rôle dans ce domaine, par exemple promouvoir l'emploi indépendant et la stabilité financière des marchés. En ce qui concerne la question de l'emploi des jeunes, les membres employeurs considèrent que certaines mesures gouvernementales destinées à créer des emplois pour les jeunes au moyen d'investissements publics dans la formation pourraient se traduire par un mécontentement et une perte de confiance dans le système de formation et de qualifications si elles ne débouchent pas sur de vrais emplois. Il faut des bases économiques viables pour créer des emplois. A cet égard, la création d'emplois durables repose sur les entreprises, dont l'existence dépend d'une politique créant des conditions favorables à l'entrepreneuriat. Pour ce qui est de la question de la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises qu'a soulevée la commission d'experts, ces entreprises ont le potentiel pour accroître la capacité du marché du travail, et renforcer ainsi les politiques du marché du travail, tout en répondant aux objectifs de la convention.

Les membres travailleurs ont souligné que ce cas invite à examiner la compatibilité des mesures d'austérité avec les normes de l'OIT. A cet égard, il convient de se reporter à l'article 1 de la convention examinée, lequel est inspiré des valeurs fondamentales de l'OIT, telles qu'exprimées dans la Déclaration de Philadelphie. En ce sens, la convention n'a donc pas pour objet d'accorder des droits individuels ou collectifs aux travailleurs mais, en tant qu'instrument pragmatique, rappelle que l'objectif ultime de l'économie doit être placé au service de l'ensemble des êtres humains et non servir à l'enrichissement de quelques-uns. Contrairement à ce qui a pu être dit par certains, il ne s'agit pas de débattre de politique économique et sociale mais, en restant sur le terrain juridique, d'examiner si les politiques menées sont conformes aux principes de la convention qui n'empêchent pas l'ajustement de la politique sociale aux nécessités économiques. Ces principes permettent un examen de la mesure dans laquelle certains éléments de la politique sociale sont justifiés par ces nécessités, notamment en cas de régression de la protection prévue antérieurement, mais aussi une analyse de leur proportionnalité ou de l'existence d'alternatives possibles. Il s'agit là de critères juridiques auxquels ont recours les juridictions nationales et internationales moyennant le recours au principe de non-régression établi par les normes sociales internationales et constitutionnelles. Le contexte actuel du Portugal amène à se demander si la politique de réduction

des coûts du travail et des droits des travailleurs est, au final, favorable à l'emploi. Il n'est pas certain que la réponse évidente des membres travailleurs à cette question puisse servir de base de consensus pour l'élaboration des conclusions. Pour traiter des questions très complexes, parfaitement documentées par l'excellent rapport de l'équipe interdépartementale du BIT sur la crise dans les Etats européens, la recherche d'un compromis peut avoir toute sa valeur et les conclusions devraient se référer à la Déclaration d'Oslo de 2013 et aux missions que celle-ci confère au BIT.

Une membre travailleuse du Portugal a rappelé que les dispositions de l'article 1 de la convention sont contredites par les politiques menant à la récession et imposées par la troïka et le gouvernement et qui ont pour résultat la dégradation de la qualité de l'emploi, la dévaluation des métiers et des carrières, la généralisation de la précarité, le chômage, notamment dans le secteur manufacturier, et des baisses successives des salaires et la réforme des retraites. Le taux de chômage officiel atteint 15,1 pour cent; 24 pour cent si l'on ajoute le nombre de personnes en situation de sous-emploi dont deux tiers ne reçoivent aucune prestation. Entre 2011 et 2013, 300 000 personnes ont émigré, surtout des jeunes qualifiés. La réduction du déficit à tout prix conduit à la baisse de l'investissement public et des budgets des services publics et de la santé, de la sécurité sociale et de l'école publique. La législation du travail a été modifiée afin de: faciliter et rendre moins coûteux les licenciements, réduire le paiement des heures supplémentaires et étendre la durée des contrats à durée déterminée. Le dialogue social et la négociation collective sont complètement bloqués et le gouvernement a présenté de nouvelles propositions minant la négociation collective et qui prouvent de nouvelles réductions de rémunération. Le travail est ainsi dévalorisé et sous-payé et les droits et libertés des travailleurs sont remis en question – deux tiers des offres d'emploi concernent des travaux précaires rémunérés à hauteur de 580 euros. Dans le même temps, des dizaines de milliers de chômeurs sont recrutés au moyen de contrats d'insertion dans l'administration publique, ne recevant que des prestations de chômage, ce qui mine le travail décent dans l'administration publique où les réductions de salaire atteignent parfois 20 pour cent. Le salaire minimum est toujours de 485 euros et il devrait immédiatement être revu. Les mesures d'austérité prises méritent une condamnation ferme par les institutions internationales, et l'OIT doit favoriser des mesures pour promouvoir des politiques génératrices d'emplois dans un esprit de justice sociale.

Une autre membre travailleuse du Portugal a souligné que son pays connaît l'une des périodes les plus difficiles de son histoire, en particulier du point de vue de la promotion de l'emploi. La politique du gouvernement a comme unique préoccupation d'assurer des réductions budgétaires. Cela a des effets dévastateurs sur l'économie et le marché du travail. Les politiques d'austérité aggravent la situation d'un pays qui se caractérise aujourd'hui par une croissance économique faible, une faible résilience économique, une hausse du chômage et des bas salaires. La plupart des partenaires sociaux ont convenu en 2012 de signer un accord tripartite dans lequel les priorités sont la croissance de l'emploi, notamment par des politiques actives en matière d'éducation et de formation professionnelle. Cependant, le gouvernement n'a jamais mis en œuvre l'accord d'une manière équilibrée, préférant mettre en œuvre des réformes dans le domaine du travail. Les politiques adoptées sous prétexte de l'assainissement budgétaire ont clairement montré que le nouvel objectif était de modifier le marché du travail et réduire les coûts de la main-d'œuvre. Les conséquences sont connues: la hausse du chômage, en particulier parmi les jeunes, une

incidence plus élevée du chômage de longue durée, la baisse des taux d'emploi, la baisse dans les politiques actives de l'emploi et une baisse des rendements. Il est inacceptable que le gouvernement donne la priorité à l'équilibre budgétaire au détriment des politiques actives de l'emploi qui touchent les travailleurs et, en particulier, les jeunes.

Le membre employeur du Portugal a rappelé la situation difficile dans laquelle se trouve le Portugal et a déclaré que le gouvernement et les partenaires sociaux ont agi de concert pour identifier des solutions responsables durant cette période. La conclusion de l'Accord tripartite pour la compétitivité et l'emploi et de l'Engagement pour la croissance, la compétitivité et l'emploi sont la preuve que le dialogue social existe. Le Protocole d'entente, signé avec la troïka, a provoqué la récession, ce qui a entraîné des fermetures supplémentaires d'entreprises. La situation du marché du travail ne s'est en outre pas améliorée depuis l'octroi de cette aide financière. Ce Protocole d'entente n'a pas tenu compte de certaines caractéristiques importantes de l'économie du pays, et a contribué à la hausse du chômage. Il a fallu un certain temps aux réformes pour produire des effets et on assiste aujourd'hui au début de la reprise. La révision du Code du travail a constitué une tentative de s'adapter aux circonstances financières prévalant actuellement dans le pays. Ces mesures sont innovantes et ont été approuvées par les quatre organisations d'employeurs les plus représentatives et une des deux confédérations syndicales les plus représentatives. De telles évolutions produiront un effet sur les nouveaux contrats de travail, ce qui pourra conduire à la création d'emplois dans le futur. Il n'est pas vrai de dire que ces mesures ont contribué à l'augmentation du chômage. Selon lui, il n'est pas juste d'accuser la réforme d'avoir facilité les licenciements et introduit l'aménagement du temps de travail, sans tenir compte des innovations importantes adoptées par les quatre fédérations d'employeurs et la Confédération générale du travail (CGT). Les autres fédérations syndicales ont rejeté ces mesures, bien qu'elles aient participé à toutes les réunions. Les entreprises jouent un rôle essentiel dans la reprise car elles créent de l'emploi. Diverses mesures ont été adoptées, d'un coût de plus de 2 milliards d'euros, mais il n'est pas encore possible de définir leur impact. Par ailleurs, elles doivent être améliorées pour être favorables aux entreprises comme aux travailleurs. Le Portugal est toutefois sur la bonne voie pour respecter ses obligations découlant de la convention.

La membre travailleuse de l'Espagne a indiqué que la réalité, les données et la situation générale dans laquelle se trouve le pays confirment que le pays est pauvre et souffre d'inégalité. La situation des jeunes est particulièrement dramatique, car ils n'ont pas de possibilités d'emploi. Le taux de chômage des jeunes a augmenté de façon spectaculaire au cours des dernières années et les salaires suffisent à peine pour répondre aux besoins de base. En 2012, le taux de pauvreté a atteint 24,7 pour cent, ce qui signifie que près d'un quart de sa population vivait avec moins de 434 euros par mois. Le taux de chômage des jeunes a augmenté, passant de 28 pour cent à 37,5 pour cent chez les moins de 25 ans. Les jeunes sont aussi les plus touchés par le chômage à long terme et sont, par conséquent, ceux qui ont décidé de migrer. Plus de 300 000 travailleurs ont quitté le pays entre 2011 et 2013 alors que la plupart d'entre eux sont hautement qualifiés. Cela aura des conséquences désastreuses sur le taux de natalité et la pérennité de la sécurité sociale. En outre, la protection sociale ne couvre pas la plupart des chômeurs, en particulier les jeunes. Le taux de chômeurs percevant des prestations n'est que de 7 pour cent chez les moins de 25 ans et de 33 pour cent chez ceux âgés de 25 à 34 ans, précisément celui où le taux d'emploi est le plus faible. Les taux éle-

vés de chômage et la crainte de perte d'emplois sont une source d'exploitation et de bas salaires. L'oratrice a estimé que priorité devrait être donnée à la création d'emplois et à l'abandon des politiques d'austérité pour remédier à la situation des jeunes. Les mesures qui ont contribué à la détérioration des conditions sociales et économiques de l'émigration des jeunes Portugais doivent être corrigées. Il est extrêmement urgent d'améliorer les salaires et les pensions, de promouvoir la justice sociale et de renforcer le marché intérieur, d'augmenter le salaire minimum national et de promouvoir les droits des travailleurs.

Le membre travailleur du Brésil, s'exprimant également au nom des membres travailleurs de l'Argentine, de la République bolivarienne du Venezuela et de l'Uruguay, a rappelé les principes fondateurs de l'OIT et s'est référé au quatrième paragraphe du Préambule de la convention. Des organes juridictionnels tels que la commission n'ont pas la légitimité démocratique leur permettant de déterminer quelles sont les politiques économiques et sociales les plus indiquées en période de difficultés. Toutefois, cette commission a l'obligation d'analyser la mise en œuvre des normes, ce qui consiste notamment à déterminer si une politique donnée est ou non en conformité avec ces normes. A cet égard, le gouvernement du Portugal met en œuvre une politique économique et sociale qui n'est pas conforme à la convention. Si l'on se réfère à l'article 1 de la convention, le rapport de la commission d'experts indique clairement que le chômage progresse de façon continue dans le pays, tandis que la protection sociale est en recul constant. Les politiques d'austérité appliquées au Portugal n'ont pas créé d'emplois, n'ont pas favorisé le libre choix de l'emploi et n'ont pas contribué à la croissance économique et au développement du pays. Bien que la décision politique relève de la responsabilité du gouvernement portugais, celle de la commission consiste à examiner sa conformité avec la convention. Pour conclure, l'orateur a évoqué les succès remportés par son propre pays dans la lutte contre la crise en augmentant les salaires et en redistribuant les revenus.

La membre gouvernementale de la France, s'exprimant également au nom des membres gouvernementaux de l'Allemagne, de Chypre, de l'Espagne, de la Grèce et de l'Italie, a indiqué que ces gouvernements sont engagés dans une démarche coordonnée de lutte contre le chômage, plus particulièrement celui des jeunes. Le Portugal s'inscrit complètement dans ces démarches et les gouvernements précités souhaitent exprimer leur solidarité avec son gouvernement dans son action tendant à combattre les effets de la crise dans un contexte particulièrement difficile. Il convient dès lors de réaffirmer dans ce cadre l'attachement au dialogue social sans lequel aucune solution durable ne sera possible, ainsi qu'aux politiques actives de plein emploi, productif et librement choisi. Les efforts réalisés par le gouvernement le sont dans cet esprit et continueront de l'être. L'oratrice a conclu en rappelant que l'OIT occupe une place importante dans le système multilatéral, celle de promouvoir les normes internationales du travail à travers une collaboration accrue avec les autres organisations multilatérales, en particulier économiques et financières.

La membre travailleuse de la France, indiquant qu'elle s'exprimait également au nom du membre travailleur de l'Italie, a souligné que les indicateurs sociaux dans le pays sont préoccupants dans un contexte de dette qui se dégrade et d'érosion des services publics, des transferts sociaux et de la négociation collective qui aboutira à l'accroissement des inégalités et à une chute des salaires réels. Les mesures gouvernementales d'économies mettent gravement en péril la viabilité de la sécurité sociale et génèrent des inégalités qui menacent la sécurité publique, la stabilité sociale ainsi que les équilibres sociaux, éco-

nomiques et environnementaux, ancrant toute une génération dans la pauvreté, voire l'extrême précarité. En mai 2011, l'adoption du Programme d'assistance économique et financier a eu pour effet une diminution réelle du nombre d'emplois, un fort taux de chômage, une émigration forcée, une baisse du taux de fécondité et l'appauvrissement du pays. Dans le même temps, le Conseil constitutionnel déclarait à huit reprises, et notamment pour la dernière fois en mai 2014, comme inconstitutionnelles les mesures sans précédent qui avaient été adoptées. Celles-ci excluent en effet toute politique de relance par la demande, la création d'emplois, les services publics ou les systèmes de solidarité, dans le respect des normes de l'OIT, tel que préconisé par la Déclaration d'Oslo de 2012, selon laquelle les réformes structurelles et la compétitivité ne devraient pas concurrencer les mesures de relance et l'investissement dans l'économie réelle.

Le membre gouvernemental de l'Angola a exprimé sa confiance dans le gouvernement en ce qui concerne la mise en œuvre des politiques actives de l'emploi, dans un contexte exceptionnel d'ajustement économique. Le gouvernement a adopté un programme en faveur des entreprises et de l'emploi indépendant qui prévoit des mesures de soutien à la création d'emplois pour les jeunes. Le gouvernement a fait preuve de persévérance pour résoudre les questions liées à la promotion de l'emploi et de la compétitivité des entreprises, et met tout en œuvre pour créer les conditions nécessaires au respect des dispositions de la convention.

La membre travailleuse du Royaume-Uni a rappelé les conditions qui gouvernent une politique active de l'emploi telle qu'elle est définie dans la convention. Pour que ces conditions soient respectées, le gouvernement doit se pencher sur les politiques économiques, sociales et éducatives. Dans le cadre de la crise que traverse l'Europe, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) accorde une importance particulière aux mesures prises en matière d'éducation et de formation, qui devraient permettre aux travailleurs déplacés de trouver de nouvelles possibilités d'emploi et, par là même, de favoriser le processus de restructuration. Pour ce qui est de la situation au Portugal, malgré quelques améliorations, le soutien social de l'État a été réduit et les bourses ont été supprimées, ce qui a provoqué une augmentation du nombre d'étudiants qui ne peuvent plus poursuivre leurs études. L'accroissement du taux de chômage des jeunes et des travailleurs âgés de 35 à 45 ans a entraîné un déficit plus important des qualifications, ainsi qu'une augmentation du travail précaire et des contrats de courte durée. Il existe donc un réel besoin de disposer de programmes concertés qui garantissent la formation et la formation professionnelle, de sorte que les demandeurs d'emploi soient en mesure d'acquérir les compétences requises grâce à la formation tout au long de la vie. Ceci est d'autant plus important que les droits à l'indemnisation en cas de licenciement sont réduits. En outre, les travailleurs hautement qualifiés rencontrent également des difficultés à trouver un emploi à la hauteur de leurs qualifications et 20 pour cent des travailleurs ont déjà quitté le pays pour tenter de trouver des emplois à l'étranger. En ce qui concerne la politique que le gouvernement a instaurée depuis 2011 dans le domaine du travail, qui est fondée sur le Protocole d'entente conclu avec la troïka, le changement le plus significatif a été la mise en place du nouveau Code du travail qui, pour autant, n'a pas permis d'améliorer la situation. Les autres initiatives, notamment celle dénommée «plan personnel pour l'emploi» et les mesures visant à encourager l'auto-entreprise et l'esprit d'entrepreneuriat, n'ont pas plus permis de faire évoluer la situation. En conclusion, il convient que le gouvernement prenne des mesures coordon-

nées pour promouvoir l'emploi, ce qui passe notamment par une éducation de qualité et des mesures de formation.

Le représentant gouvernemental a répété que son gouvernement met en œuvre des mesures actives de promotion de l'emploi dans le cadre de la convention n° 122, d'autres conventions internationales ratifiées et de ses obligations en tant que membre de l'Union européenne et de la zone euro, appliquant en cela un programme rigoureux d'ajustement économique et financier signé avec la troïka. Les révisions du Code du travail s'inscrivent dans un vaste processus de concertation sociale et la majorité des partenaires sociaux y ont souscrit, ce qui a permis une plus grande flexibilité qui a mis un frein à la destruction d'emplois. Malgré d'importantes restrictions au niveau national comme international, dans un contexte de crise financière, économique et sociale, le Portugal n'a cessé de mettre en place des politiques actives pour l'emploi et a lancé une restructuration du service public de l'emploi, tant sur le plan organisationnel qu'au niveau de ses interventions techniques. Des résultats encourageants ont déjà été enregistrés, comme par exemple une augmentation du nombre des personnes concernées par des mesures actives pour l'emploi en 2013, lequel a dépassé de 22 pour cent les chiffres de 2012. La répartition se présente comme suit: pour l'emploi, 40 pour cent de plus qu'en 2012; pour la formation professionnelle, 17,3 pour cent de plus par rapport à 2012; et pour le soutien aux personnes défavorisées et handicapées, 29 pour cent de mesures en plus qu'en 2012. Le Portugal veut poursuivre les mesures de promotion du plein emploi dans la limite de ses possibilités et des restrictions mentionnées. Il doit se réadapter à l'utilisation d'instruments innovants pour améliorer le marché du travail et dynamiser son économie, et il assiste depuis 2013 à une diminution progressive du niveau de chômage. Comme l'ont indiqué les employeurs et les travailleurs, le gouvernement est confronté à des problèmes structurels, et seule une économie en bonne santé peut générer des emplois durables. S'agissant des critiques des membres travailleurs à propos de la précarisation des relations de travail, il faut noter la tendance à la diminution des contrats de travail à temps partiel et l'augmentation proportionnelle des contrats de travail à durée indéterminée constatées au premier trimestre 2014.

Les membres employeurs ont indiqué qu'une analyse plus approfondie des aspects des politiques de l'emploi pourrait faire apparaître des divergences mais ce n'est pas à la Commission de la Conférence de régler la question, puisque la convention et le contrôle de son application sont tels qu'il y a bien des moyens d'atteindre les objectifs en fonction des circonstances et pratiques nationales. Ils ont indiqué que les objectifs du gouvernement pour ce qui est d'appliquer les mesures pertinentes sont clairement conformes à la convention. Ils ont indiqué également que le gouvernement prend des mesures au niveau national en ayant pleinement conscience de l'importance du dialogue social, et l'ont encouragé à faire participer les partenaires sociaux, en particulier du secteur privé, à la mise en œuvre de ces mesures, en soulignant que, même si le secteur privé a été affaibli par la crise, il a la capacité d'aider le gouvernement à se conformer effectivement à la convention. Ils ont indiqué que les voies de dialogue qui existent déjà pourraient ainsi être élargies, en particulier aux petites et moyennes entreprises du pays.

Les membres travailleurs ont indiqué que le fait que le chômage augmente dans un pays déterminé ne signifie pas que la politique de l'emploi du pays en question a échoué ou que le gouvernement ne donne pas effet à la convention n° 122. Les choses sont plus compliquées. Les difficultés auxquelles le gouvernement fait face ne sont pas toutes liées aux mesures qui lui sont dictées dans le cadre de l'Union européenne, ni même à la crise économique. Il est néanmoins légitime de s'interroger sur

l'efficacité de ces mesures pour résoudre les difficultés, et notamment si toutes les régressions sociales occasionnées sont bien indispensables au redressement économique du pays. Ces mesures semblent plutôt frapper une partie de la population, les travailleurs et les bénéficiaires sociaux, en épargnant d'autres groupes sociaux. Les membres travailleurs rappellent que la justice sociale signifie répartir équitablement les efforts nécessités par les difficultés entre tous les groupes de la population et, dans cet objectif, la concertation tripartite constitue une valeur ajoutée. Il serait erroné de croire que les votes protestataires lors des dernières élections européennes, portés souvent vers l'extrême-droite, soient le signe d'un rejet de la construction européenne. Ils traduisent par contre une réelle protestation de la vision économique unilatérale de l'UE, auxquelles les règles en vigueur accordent une nature juridique de portée constitutionnelle, voire supraconstitutionnelle. En fonction de leur propre histoire, les pays européens disposent d'une conscience historique plus ou moins aiguë du lien de leur bien-être avec la paix et l'ouverture des frontières. L'OIT garde la mémoire de tous les débats et de tous les combats qui, au tournant du siècle passé, ont permis de donner à la «question ouvrière» et à la «question sociale» la place qu'elles méritaient. L'OIT a un rôle important et positif à jouer pour rappeler tous ces débats à ceux qui détiennent le pouvoir de décision en Europe. S'agissant du Portugal, le BIT devrait intervenir activement à la fois pour aider le gouvernement à définir une politique basée sur les valeurs de l'Organisation dont il est Membre et pour convaincre ses partenaires du bien-fondé de cette politique.

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

NIGER (ratification: 1978)

Un représentant gouvernemental a noté avec intérêt les commentaires faits par la commission d'experts au sujet de l'application de la convention n° 138 par le Niger. Le pays a ratifié cette convention le 2 décembre 1978, démontrant sa volonté de protéger et de préserver sa jeunesse contre le travail des enfants et s'assurer que ceux-ci soient dans les conditions d'accomplir une scolarité normale. Le Niger s'est toujours acquitté de ses obligations constitutionnelles en produisant régulièrement les rapports dus sur les conventions ratifiées au BIT, notamment la convention n° 138. S'agissant du champ d'application de la convention, une enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel a été réalisée en 2012 par l'Institut national de la statistique (INS). Un premier rapport sur le secteur informel et le marché du travail a été produit mais les données ne peuvent être communiquées avant sa validation officielle. Le travail des enfants n'a pas été abordé dans ce rapport, toutefois ce rapport pourrait fournir des indications étant entendu que d'autres rapports, notamment ceux relatifs aux indicateurs du travail décent, aborderont plus en détail ces aspects. Par ailleurs, la période de réalisation de l'enquête a coïncidé avec le lancement du Recensement général de la population et de l'habitat (RGPH-2012) dont les résultats ont été publiés en avril 2014. L'INS est la seule institution agréée pour ce genre d'enquête, ce qui explique le retard dans la finalisation et la publication officielle des résultats de l'enquête.

En ce qui concerne la scolarité obligatoire, des mesures législatives sont prises pour que les enfants restent le plus longtemps possible à l'école, notamment: l'adoption de la Loi d'orientation du système éducatif nigérien (LOSEN), qui rend l'école primaire universelle obligatoire pour les enfants nigériens des deux sexes; l'élaboration de la lettre de politique éducative du gouvernement qui rend la scolarité obligatoire jusqu'à l'âge de 16 ans. Cette lettre s'inscrit dans les efforts en faveur des objectifs de la Stra-

tégie de développement durable et de croissance inclusive «Niger 2035 et le PDES 2012-2015»; l'élaboration du Programme sectoriel de l'éducation et de la formation (PSEF) 2014-2024, qui est un document de stratégie de la mise en œuvre de la loi suscitée. A cet égard, tous ces instruments ont été approuvés par les partenaires de l'éducation. Dans le PSEF (2014-2024), le gouvernement s'est engagé à stimuler la demande sociale en matière d'éducation et de promotion de la scolarisation des jeunes filles au primaire, selon une stratégie opérationnelle qui repose sur les comités de gestion des établissements scolaires, le recrutement des femmes enseignantes en milieu rural, ainsi que les activités génératrices de revenus pour les parents. D'autres actions sont également prévues pour améliorer l'enseignement préscolaire et l'éducation non formelle des jeunes de 9 à 15 ans ainsi que la sensibilisation des parents. L'action des organismes publics est complétée par celles d'ONG et associations agissant à travers divers réseaux, en particulier avec l'adoption et la mise en œuvre du Plan d'action national de lutte contre le travail des enfants qui a été relu et validé avec l'appui du BIT.

En ce qui concerne l'autorisation d'employer des enfants dans des travaux dangereux dès l'âge de 16 ans, le représentant gouvernemental observe que les comités de sécurité et de santé au travail (CSST) créés au niveau des entreprises assujetties au Code du travail fonctionnent normalement. En outre, une coordination nationale des CSST a été créée par l'arrêté n° 365/MFP/T/DSST du 16 mars 2012. Cette coordination a mené un certain nombre d'activités relatives à la formation des membres des CSST, la participation aux activités du mois de la prévention des risques professionnels, le renforcement des capacités des membres, l'organisation de visites d'entreprises en collaboration avec l'inspection du travail, et l'élaboration et l'adoption d'un plan d'action sur trois ans (2013-2015). L'orateur indique que les CSST existent dans les entreprises soumises au contrôle des inspecteurs du travail, milieu dans lequel il est rare de rencontrer des enfants travailleurs, car les CSST sont institués dans des entreprises de plus de 50 salariés. Aucun rapport de l'inspection du travail n'a enregistré une telle infraction. Par ailleurs, l'orateur souligne que le travail des enfants existe principalement dans le secteur informel. Il appuie l'avis de la commission quant à l'existence du travail des enfants au Niger et rappelle que le gouvernement s'est engagé, avec l'appui des partenaires au développement, des ONG et des associations, à éradiquer le phénomène. Aucune interdiction n'est faite par la loi aux inspecteurs du travail d'intervenir dans les établissements de ce secteur. Cependant, ces derniers rencontrent des difficultés à identifier le travail des enfants en raison de sa complexité et de la faiblesse des moyens d'action, et ils interviennent plus dans le secteur formel afin de prévenir ce phénomène. Par ailleurs, le ministère du Travail a doté toutes les inspections du travail d'un véhicule et a augmenté leur budget de fonctionnement de manière significative. L'orateur souligne que, quels que soient les moyens engagés afin de lutter contre le travail des enfants, c'est d'abord une intervention directe des inspecteurs du travail, en collaboration avec les communautés et les autres acteurs dans le secteur informel, qui permettra d'éradiquer ce fléau. Pour ce faire, le gouvernement est disposé à créer les conditions de la réalisation de l'audit institutionnel de l'inspection du travail, qui a été sollicité auprès du BIT, et à proposer des actions susceptibles de renforcer les capacités d'intervention des inspections du travail dans le secteur informel. A cet égard, le représentant gouvernemental émet le souhait que les activités de la deuxième phase du projet du BIT d'appui à l'administration du travail (ADMITRA) couvrent également le Niger. En conclusion, la maîtrise du phénomène du travail des en-

fants requiert une collaboration soutenue entre différents ministères. Le Niger entend poursuivre les initiatives susmentionnées, conformément à l'application de la convention n° 138. A cet égard, un soutien accru des partenaires, dont le BIT, est nécessaire afin que les actions de lutte contre le travail des enfants produisent les résultats souhaités.

Les membres travailleurs ont indiqué que la moitié de la population du Niger a moins de 15 ans et que sa croissance démographique s'élève à 3,3 pour cent par an. Par conséquent, le pays connaît un nombre très élevé d'enfants en âge de scolarité qui travaillent, et une proportion importante de ces enfants travaillent dans des conditions dangereuses. Selon les données statistiques issues d'une enquête nationale en 2009, 50 pour cent des enfants de 5 à 17 ans étaient économiquement occupés en milieu rural, soit 1,9 million d'enfants. Selon le dernier *Rapport mondial sur l'éducation pour tous*, le Niger se retrouve parmi les dix pays avec le plus d'enfants non scolarisés, soit presque 1 million. Trois enfants sur quatre passent moins de quatre ans à l'école, et près de 50 pour cent des filles ne savent ni lire ni écrire. D'autre part, les membres travailleurs soulignent que 1,6 million d'enfants sont occupés dans des travaux interdits par la convention n° 138. Parmi ceux-ci, 1,2 million d'enfants sont occupés dans des travaux dangereux. Deux enfants sur trois âgés de 5 à 17 ans travaillent dans des conditions dangereuses. Ils précisent que ces enfants en âge de scolarisation travaillent dans des conditions difficiles et exécutent des tâches qui excèdent leurs capacités physiques. Ces enfants travaillent fréquemment avec leurs familles dans les zones rurales et participent aux travaux des champs, au broyage des céréales et s'occupent des animaux. Malgré la circulaire du ministre du Travail interdisant l'emploi des enfants dans les mines de gypse et les mines de sel, aucune sanction n'a été infligée à cet égard. Les membres travailleurs constatent que le Code du travail au Niger ne s'applique pas au travail dans l'économie informelle. La réponse du gouvernement du Niger aux commentaires de la commission d'experts indique que l'extension du Code du travail au secteur informel nécessite une collaboration formelle entre plusieurs ministères, et que le gouvernement voulait d'abord mieux connaître l'ampleur du travail informel des enfants grâce à une enquête nationale. Toutefois, le gouvernement ne fournit aucune information nouvelle ni sur l'enquête qui aurait dû être organisée en 2012 ni sur la situation des enfants dans l'économie informelle. Les membres travailleurs rappellent que la convention n° 138 s'applique à tous les secteurs d'activité économique avec ou sans relation contractuelle. Se référant au décret de 1967 qui autorise l'emploi des enfants dans certains types de travaux dangereux dès l'âge de 16 ans, ils préconisent que des comités de sécurité et de santé dans les entreprises s'occupent de la sensibilisation et de la formation en matière de sécurité. Toutefois, le gouvernement n'a jamais fourni d'informations sur la nature du travail de ces comités, qui doivent assurer que le travail de ces adolescents ne porte pas atteinte à leur santé ni à leur sécurité. Les membres travailleurs ont conclu en rappelant que l'article 3, paragraphe 3, de la convention n° 138 permet bien l'emploi dès l'âge de 16 ans dans des travaux dangereux, à condition que la santé, la sécurité et la moralité des adolescents soient pleinement garanties. Cependant, ces conditions ne semblent pas être remplies au Niger.

Les membres employeurs sont d'accord avec la plupart des points soulevés par les membres travailleurs. Ce cas est frustrant parce qu'il s'agit d'un cas de manquement persistant à l'obligation de fournir des informations et des preuves tangibles de progrès sur un point important qui est de faire en sorte que les enfants reçoivent une éducation de base adéquate et ne soient pas obligés de se livrer

à des activités préjudiciables à leur bien-être physique et mental. La commission avait noté précédemment que le Code du travail du Niger ne s'applique pas au secteur informel et qu'une modification du champ d'application de la législation du travail exigerait une collaboration formelle entre plusieurs ministères. En outre, le Programme décennal de développement éducatif de 2002 visait à atteindre des taux de scolarisation dans l'enseignement primaire de 80 pour cent en 2012 et 84 pour cent en 2015. Les estimations de diverses organisations, dont l'UNESCO, indiquent la persistance d'un taux de fréquentation scolaire faible chez les enfants âgés de 7 à 12 ans et qu'un nombre élevé d'enfants abandonnent l'école bien avant d'atteindre l'âge minimum d'admission à l'emploi. D'après le Rapport mondial de 2012 sur le Programme «Éducation pour tous» de l'UNESCO, le taux brut de scolarisation primaire est passé à 71 pour cent en 2010 (64 pour cent pour les filles et 77 pour cent pour les garçons) contre 67,8 pour cent (58,6 pour cent pour les filles et 77 pour cent pour les garçons) en 2008-09. Cette augmentation ne s'est toutefois pas accompagnée d'une hausse correspondante de la proportion d'enfants ayant achevé leur scolarité. Se référant aux statistiques de 2009 sur le travail des enfants, les membres employeurs notent que la commission ne dispose toujours pas d'informations concrètes qui lui permettraient de mieux évaluer la situation au Niger. En ce qui concerne l'article 3 de la convention, la commission d'experts avait demandé précédemment au gouvernement de fournir des informations sur la manière dont les comités de sécurité et de santé s'assurent que le travail effectué par des adolescents ne met pas en danger leur santé ni leur sécurité. Le manque d'informations ne permet pas à la commission de prendre position sur la situation et alimente l'incessante préoccupation exprimée par la commission à propos de l'exposition apparemment importante à des pratiques de travail insatisfaisantes d'une proportion inquiétante de la jeunesse de ce pays. Les membres employeurs invitent instamment le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que les comités de santé et de sécurité des entreprises s'assurent que les conditions de travail des jeunes de 16 à 18 ans ne compromettent pas leur santé et leur sécurité. Le nombre élevé d'enfants n'ayant pas l'âge minimum d'admission à l'emploi qui travaillent au Niger suscite de vives préoccupations, tout comme la proportion de ces enfants travaillant dans des conditions dangereuses. Considérant que l'obligation scolaire est l'un des moyens les plus efficaces de combattre le travail des enfants, les membres employeurs encouragent vivement le gouvernement à poursuivre ses efforts et à prendre des mesures pour permettre aux enfants de suivre un enseignement primaire et obligatoire de base. Les membres employeurs appellent également le gouvernement à intensifier ses efforts pour combattre et éliminer progressivement le travail des enfants au Niger, à continuer à fournir des informations sur l'application de la convention dans la pratique, accompagnées d'extraits de rapports des services de l'inspection du travail indiquant le nombre et la nature des infractions signalées et des sanctions imposées, et de fournir des données statistiques ventilées par sexe et par groupes d'âge sur la nature, l'ampleur et les tendances du travail des enfants et du travail des adolescents n'ayant pas l'âge minimum spécifié par le gouvernement au moment de la ratification de la convention. Les membres employeurs expriment l'espoir que le gouvernement mettra tout en œuvre pour prendre ces mesures dans un avenir proche.

Le membre travailleur du Niger a indiqué que l'incidence du travail des enfants au Niger dépend largement du secteur d'activité pris en considération, notamment dans le domaine de l'agriculture, de l'élevage, de la pêche, des industries manufacturières, des mines artisa-

nales, des carrières, des industries extractives, du secteur informel, de la fabrication et de la maintenance ou des services. L'incidence et la nature peuvent être fonction de l'âge des enfants travailleurs qui varie entre 7 et 13 ans. Il précise qu'il est fréquent d'y trouver des enfants de moins de 7 ans mais, dans ce cas, ils sont avec leurs parents ou un adulte membre de leur famille au lieu d'être à l'école. S'agissant des causes du travail des enfants, il indique qu'elles sont la pauvreté, la faible croissance économique, la méconnaissance des conséquences du travail des enfants par les parents, la faible scolarisation, le chômage, le handicap physique des parents, l'exode rural des familles des zones rurales vers les zones urbaines ou à l'étranger. S'agissant de la faible scolarisation, l'orateur indique que, si l'accès à l'éducation s'est amélioré avec un taux de scolarisation variant de 76,1 pour cent en 2011 à 79,1 pour cent en 2012, cependant le taux d'achèvement de l'enseignement primaire de 55,8 pour cent en 2012 reste relativement faible. Le taux brut de scolarisation varie de 108 pour cent en milieu urbain à 71 pour cent en milieu rural et de 88 pour cent pour les garçons à 71 pour cent pour les filles. Pour ce qui est du chômage, l'orateur indique que, si le capital humain est la ressource la plus abondante au Niger, les opportunités d'emploi demeurent relativement rares, occasionnant le sous-emploi et le chômage d'une large part de la population active. Le pourcentage de la population active inoccupée varie de 56 pour cent dans l'ensemble à 40 pour cent parmi les hommes et 71 pour cent parmi les femmes et de 46 pour cent en milieu urbain à 59 pour cent en milieu rural. Toutefois, l'orateur précise qu'il existe aussi d'autres causes spécifiques du travail des enfants au Niger, notamment: l'insuffisance de la sensibilisation de la population sur les conséquences du travail des enfants, les facteurs démographiques, les difficultés dans l'application du cadre juridique et institutionnel, les facteurs socioculturels car le poids de la coutume et de la religion est déterminant dans les attitudes et conduites sociales au Niger. L'orateur rappelle que les travailleurs du Niger ont œuvré et continueront à œuvrer pour une application conséquente de la convention n° 138 par le gouvernement. Il admet que, dans le contexte socio-économique et culturel actuel du Niger, l'application effective de la convention requiert une forte volonté politique, mais aussi une assistance technique soutenue. Et, par conséquent, il adhère aux commentaires de la commission d'experts et suggère: une réactualisation des données statistiques sur le travail des enfants au Niger avec la participation des différents partenaires dont l'OIT, l'allocation par le gouvernement du Niger d'un budget conséquent pour l'éducation qui constitue la meilleure alternative au travail des enfants, l'assistance technique du BIT pour rendre effectifs et opérationnels les comités de sécurité et de santé au travail aussi bien dans le secteur formel que dans le secteur informel. L'orateur a conclu qu'il était indispensable que l'OIT accompagne le pays dans la mise en œuvre des différentes actions de lutte contre le travail des enfants.

La membre gouvernementale de la Norvège, s'exprimant au nom des membres gouvernementaux du Danemark, de la Finlande, de l'Islande, de la Norvège et de la Suède, a exprimé sa profonde préoccupation concernant le fait que le gouvernement du Niger n'a pas communiqué les informations demandées sur le travail des enfants dans l'économie informelle et les mesures prises par l'administration du travail. Il s'agit d'un cas grave qui doit être examiné conjointement avec les conclusions de la commission d'experts concernant le respect de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, par le Niger. Des enfants de moins de 18 ans sont exploités à des fins de travail forcé ou obligatoire, sous la forme de traite, de mendicité forcée et de travail dans des types les plus dangereux. L'insuffisance de

l'inspection du travail signifie que l'on ne contrôle pas suffisamment le problème des enfants engagés dans les pires formes de travail des enfants. Il y a aussi un manque d'enquêtes, de poursuites judiciaires et de sanctions dissuasives concernant l'utilisation d'enfants à des fins purement économiques. Le gouvernement doit intensifier ses efforts pour assurer la protection des enfants contre les pires formes de travail, en particulier dans les travaux dangereux. Les gouvernements demeurent les principaux moteurs du changement. Le gouvernement doit démontrer une volonté politique et une capacité à agir conformément aux principes de bonne gouvernance et pour lutter contre la corruption. Il faut renforcer l'administration du travail, notamment l'inspection du travail, la protection du travail et la sécurité sociale. L'oratrice a souligné que l'un des moyens les plus efficaces de combattre le travail des enfants est d'assurer une éducation obligatoire et accessible. Une enquête nationale sur l'économie informelle visant à mesurer le nombre d'enfants travaillant à leur propre compte serait utile et faciliterait une intervention efficace. En outre, le gouvernement a été encouragé à solliciter l'assistance technique du BIT pour éliminer le travail des enfants dans le pays, puisqu'il est souhaitable de bénéficier d'un effort commun pour surmonter les défis de ce domaine.

Le membre travailleur du Zimbabwe a exprimé sa profonde préoccupation concernant le nombre alarmant d'enfants travaillant au Niger. En dépit du Code du travail, adopté en 2012, qui fixe l'âge minimum d'emploi à 14 ans, près de la moitié des enfants âgés de 5 à 14 ans travaillent, et un tiers réalise des travaux dangereux. Les enfants qui travaillent dans les mines sont exposés au mercure et risquent l'asphyxie ou la mort à la suite d'éboulements. Ceux qui travaillent dans l'agriculture sont exposés à de graves risques sur leur lieu de travail. Les enfants, en particulier les filles, travaillent comme domestiques et sont particulièrement exposés à des horaires de travail excessifs et aux abus physiques et sexuels. La pratique traditionnelle consistant, pour l'homme, à prendre une fille comme «cinquième épouse» est un problème grave, car ces fillettes sont des esclaves et sont vendues comme telles. Des enfants sont envoyés à l'école coranique, et certains enseignants les exploitent et les forcent à mendier ou à travailler comme domestiques ou travailleurs agricoles. Il est instamment demandé au gouvernement d'élaborer, avec les partenaires sociaux, les lois et politiques adaptées pour mettre un terme au travail des enfants.

Le membre travailleur du Nicaragua a déploré que les autorités gouvernementales du Niger ne considèrent pas comme une priorité le libre accès à l'enseignement public, car cet accès garantit le développement des individus et de la société. L'Internationale de l'éducation fait campagne pour l'accès à un enseignement public de qualité comme outil d'éradication du travail des enfants. Les statistiques révèlent un manque criant de politiques à court et moyen termes, une absence de volonté de garantir des postes au personnel enseignant et un manque de ressources économiques adéquates. L'exploitation au travail des filles et des garçons est rendue possible par la démission des autorités nationales concernant la supervision et le contrôle des entreprises et des employeurs qui favorisent ce type de pratiques. Les autorités ne sont pas les seules responsables de l'abandon scolaire. Les entreprises favorisent également l'embauche de main-d'œuvre infantile pour maximiser leurs profits. Le fait de ne pas garantir l'accès à un enseignement public de qualité comporte des implications pour la croissance économique et le renforcement de la démocratie, condamnant le pays à la pauvreté. Le meilleur moyen d'éradiquer le travail des enfants est de garantir que toutes les filles et tous les garçons fréquentent l'école et que leurs parents occupent des emplois

décents. L'orateur a demandé instamment au gouvernement du Niger de s'engager en faveur de l'éradication du travail des enfants, en octroyant les ressources financières nécessaires à l'enseignement public, en exerçant un contrôle accru des entreprises et en faisant de l'éducation une priorité fondamentale.

Le membre travailleur du Swaziland a fait état d'un taux élevé d'enfants qui travaillent au Niger. Une législation du travail efficace est essentielle pour empêcher le travail des enfants. La législation du travail et son application ne répondent pas aux attentes parce qu'elles ne couvrent pas l'économie informelle, et l'orateur réclame une action immédiate. Bien que la loi fixe l'âge minimum pour travailler à 14 ans et prévoit des dispositions limitant le nombre d'heures que peuvent travailler les enfants âgés de 14 à 18 ans, elle ne prévoit pas de sanctions dissuasives en cas d'infraction malgré le nombre alarmant de jeunes qui travaillent. Les sanctions pénales ne vont pas au-delà d'une année de prison. Des politiques inadéquates laissent des enfants sans protection et les rendent vulnérables. Il faut élargir la législation de manière à englober les travailleurs domestiques et l'économie informelle, tandis que la législation sur le travail des enfants doit elle aussi être réformée.

Le représentant gouvernemental a souligné l'engagement du Niger à poursuivre la mise en œuvre de la convention n° 138. Il indique que le débat semble reprendre les discussions qui avaient eu lieu à la commission en 2005 mais, depuis, de nombreux développements ont eu lieu. A cet égard, il a rappelé les conclusions de la mission de haut niveau du BIT relative au travail forcé au Niger (2006). Il souligne que le Code du travail de 2012 n'interdit pas aux inspecteurs de mener des inspections dans le secteur informel; cependant, l'orateur mentionne le manque de moyens et de ressources des services de l'inspection du travail. Concernant les comités de sécurité et de santé au travail, ils concernent les unités formelles de plus de 50 salariés. Il s'est également référé à la nouvelle politique d'éducation par laquelle un quart des ressources du budget national est alloué à l'éducation et à la formation professionnelle et technique. En ce qui concerne l'échéancier pour mener à terme les différentes enquêtes, le gouvernement s'engage à accélérer la finalisation de l'enquête sur l'emploi et le secteur informel. A cet effet, il sollicite l'appui technique du BIT à l'équipe de l'Institut national de la statistique. Finalement, le gouvernement s'engage à parachever le processus de mise en place du cadre promotionnel de sécurité et santé au travail, au cours duquel le document-cadre de politique nationale de sécurité et santé au travail a été relu et validé.

Les membres travailleurs ont indiqué que le 12 juin se tient la Journée mondiale contre le travail des enfants, avec pour thème cette année «Étendre la protection sociale, éliminer le travail des enfants». Le cas du Niger démontre l'importance de cette journée mondiale pour lutter contre le travail des enfants et l'importance de la protection sociale à ces fins. Les formes de travail qui vont à l'encontre des droits fondamentaux de l'homme sont des entraves au travail décent. Les conventions internationales identifient le travail des enfants et le travail forcé comme faisant partie de ces formes inacceptables et en exigent l'abolition définitive. Ces formes de travail sont de réelles préoccupations pour le Niger, et leur éradication doit être la priorité des priorités pour les autorités. Les membres travailleurs insistent auprès du gouvernement afin d'établir un plan d'action en coopération étroite avec les partenaires sociaux. Un plan qui: i) accorde la priorité à l'abolition du travail des enfants, et en particulier des travaux dangereux; ii) planifie une croissance du budget de l'éducation de 4,5 à 6 pour cent du produit national brut afin d'augmenter le taux de scolarité et de recruter des enseignants qualifiés; iii) prévoit des alterna-

tives au travail des enfants pour le niveau de vie des familles; iv) organise un secteur social de base comprenant revenu, alimentation, santé et maternité. Les membres travailleurs demandent au gouvernement: i) de réactualiser les données statistiques sur le travail des enfants; ii) d'étendre le Code du travail à l'économie informelle; iii) de veiller à l'application correcte du décret sur les travaux dangereux. Ils demandent également à l'OIT/IPEC de rétablir son partenariat avec le Niger.

Les membres employeurs conviennent avec les membres travailleurs de la nécessité pour les membres de la commission d'appeler le gouvernement à concentrer toute son attention sur la question du travail des enfants au Niger et à lui donner la priorité. Aucun des orateurs n'a nié la gravité de la situation actuelle. Le gouvernement nigérien est conscient des problèmes. S'agissant de la collecte d'informations et de statistiques, il faudrait que le gouvernement trouve un moyen systématique d'identifier de manière effective l'information nécessaire en temps utile. Le gouvernement est invité à rassembler, analyser et publier des informations et des statistiques dans le cadre du plan d'action cité par les membres travailleurs. Le Bureau national de la statistique est le seul organisme disposant d'informations sur le travail des enfants. Les membres employeurs invitent le gouvernement à solliciter une assistance technique dans le domaine de la collecte, l'analyse et la diffusion de données, ainsi qu'une assistance dans d'autres matières. Les membres employeurs ont également exhorté le gouvernement à renforcer ses services d'inspection. Le Code du travail devrait s'appliquer dans la pratique à toutes les branches de l'économie, y compris à l'économie informelle. Des mesures doivent être prises sans tarder pour s'attaquer à la question du travail des enfants au Niger.

Conclusions

La commission a pris note des informations orales communiquées par le représentant du gouvernement et de la discussion qui a suivi, portant sur le nombre important d'enfants âgés de 5 à 14 ans ne fréquentant pas l'école et astreints au travail, notamment à des travaux dangereux, et sur le phénomène du travail des enfants dans l'économie informelle.

La commission a pris note de l'indication du gouvernement selon laquelle il prend diverses mesures pour maintenir les enfants à l'école et est déterminé à éliminer le travail des enfants dans le pays. La commission a en outre pris note de l'engagement du gouvernement de mettre en œuvre la convention par le biais de diverses mesures, notamment le renforcement de l'inspection du travail et la mise en place de comités de santé et de sécurité au niveau de l'entreprise. La commission a également noté les informations détaillées fournies par le gouvernement, décrivant les lois et politiques mises en place pour garantir l'éducation primaire gratuite et obligatoire, notamment le programme sectoriel de l'éducation et de la formation (PSEF) pour la période 2014-2024, et l'allocation d'une part substantielle du budget national à la réalisation de cet objectif. A cet égard, la commission a relevé que le gouvernement avait l'intention de prendre diverses mesures pour promouvoir l'accès à l'éducation primaire, en particulier pour les jeunes filles. La commission a également noté l'indication du gouvernement qu'une enquête nationale sur l'économie informelle a été réalisée en 2012 par l'Institut national de la statistique, mais qu'elle ne portait pas sur le travail des enfants dans ce secteur. Enfin, le représentant du gouvernement a souligné que le travail des enfants et ses pires formes sont le produit de la pauvreté, de l'exclusion et du sous-développement. A cet égard, la commission a noté que le gouvernement du Niger avait exprimé sa volonté de poursuivre ses efforts afin d'éradiquer le travail des enfants, en coopération avec les partenaires sociaux et avec l'assistance technique et la coopération du BIT.

Tout en prenant note de certaines mesures adoptées par le gouvernement pour lutter contre le travail des enfants, la commission a néanmoins exprimé sa profonde préoccupation devant le nombre important d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail, fixé à 14 ans, et astreints au travail au Niger, et dont une proportion non négligeable travaille dans des conditions dangereuses. Elle a exhorté le gouvernement à accroître ses efforts pour améliorer la situation et combattre le travail des enfants dans le pays, afin de l'éliminer progressivement dans un délai déterminé, notamment en développant une politique nationale garantissant l'abolition effective du travail des enfants et un programme d'action pour combattre ce phénomène, tout en accordant la priorité aux formes dangereuses de travail des enfants. En outre, tout en prenant note des difficultés rencontrées par le gouvernement dans le contrôle du secteur informel, la commission a appelé le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour élargir le champ d'application du Code du travail à ce secteur. Elle a également appelé le gouvernement à renforcer les capacités de l'inspection du travail dans l'économie informelle et à étendre la portée de son action, et à garantir que des inspections régulières, notamment des inspections imprévues, sont réalisées afin que des sanctions soient infligées aux contrevenants à la convention. A cet égard, le gouvernement est invité à présenter des extraits des rapports des services d'inspection du travail indiquant le nombre et la nature des contrevenances relevées et les sanctions infligées.

La commission a noté avec préoccupation que le faible taux de scolarisation et les taux élevés d'abandon de la scolarité persistent pour un grand nombre d'enfants. Soulignant l'importance d'une scolarité gratuite, universelle et obligatoire pour prévenir et combattre le travail des enfants, la commission a instamment prié le gouvernement de développer et renforcer son système éducatif, en prenant notamment les mesures nécessaires, dans le cadre du programme d'activités sectorielles en matière d'éducation et de formation, pour assurer l'accès à l'éducation de base gratuite à tous les enfants en dessous de l'âge minimum, tout en accordant une attention spéciale à la situation des filles. L'objectif est d'empêcher les enfants de moins de 14 ans de travailler et de réduire les taux d'abandon de la scolarité.

Bien que prenant note de la création de comités de santé et de sécurité au travail, actifs à l'échelle des entreprises, la commission a exprimé sa préoccupation au sujet de l'information fournie par le gouvernement selon laquelle ces comités détectent rarement des cas de travail dangereux des enfants dans le cadre de leurs activités. La commission a vivement encouragé le gouvernement à faire en sorte que les comités de santé et de sécurité organisent des activités de sensibilisation ainsi qu'une formation, afin de veiller à ce que les conditions de travail des jeunes ne constituent pas un danger pour leur santé et leur sécurité, voire leur bien-être.

En outre, étant donné le manque de données sur le nombre d'enfants qui travaillent en dessous de l'âge minimum et notant que, si l'on en croit le gouvernement, le travail des enfants se retrouve surtout dans l'économie informelle, la commission a instamment prié le gouvernement de mener dans un très proche avenir une enquête nationale sur le travail des enfants dans l'économie informelle, afin que l'on puisse mesurer l'ampleur de ce phénomène, ce qui devra permettre à l'administration du travail d'intervenir plus efficacement dans ce domaine.

Reconnaissant l'importance d'une cohérence politique, la commission a encouragé la coopération internationale afin de promouvoir l'éradication de la pauvreté, un développement durable et équitable et l'élimination du travail des enfants. A cet égard, elle a recommandé que l'OIT/IPEC reprenne ses activités dans le pays. Elle a prié le gouvernement de recourir à l'assistance technique du BIT afin de garantir l'application pleine et entière des dispositions de cette convention fondamentale et de prévoir notamment

l'adoption d'un plan d'action assorti d'un délai destiné à répondre aux questions de la présente commission. Elle a demandé au gouvernement d'inclure dans le rapport qu'il présentera à la commission d'experts pour qu'elle l'examine lors de sa prochaine session de 2014 des informations détaillées sur toutes les questions soulevées par elle-même et par la commission d'experts. La commission a exprimé l'espoir qu'elle aura la possibilité de constater très prochainement des progrès tangibles dans l'application de cette convention.

Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989

RÉPUBLIQUE CENTRAFRICAINE (ratification: 2010)

Un représentant gouvernemental a souhaité rappeler le contexte dans lequel s'inscrivent les commentaires de la commission d'experts sur l'application de la convention n° 169. La République centrafricaine est un vaste pays à faible densité de population et aux frontières mal maîtrisées, qui compte plus de 650 000 personnes déplacées par les violences internes. A sa tête, un gouvernement de transition s'efforce de restaurer l'autorité de l'Etat, avec les faibles moyens de maintien de l'ordre à sa disposition, alors que la communauté internationale interdit le réarmement des forces nationales et que l'administration est quasi absente hors de la capitale. Malgré la présence des différentes forces de maintien de la paix, les deux principales milices armées, les Seleka et les Anti-balaka poursuivent leurs violences contre des civils pris pour cible en fonction de leur supposée identité religieuse. La situation en termes de droit humanitaire et de droits de l'homme est aggravée par l'impuissance du système judiciaire qui favorise le sentiment d'impunité. Les peuples autochtones de la République centrafricaine sont victimes à des degrés divers des répercussions du conflit. Les Pygmées ba'aka n'y sont pas directement impliqués. Vivant de manière semi-nomade au cœur de la forêt dense, leur cohabitation difficile avec les populations bantoues est faite d'exploitation, de discriminations et de violences. Les Peulhs Mbororo ont été directement victimes des Seleka qui ont dépouillé certains de leurs troupeaux avant d'imposer un droit de pâturage illégal. Les milices anti-balaka s'attaquent aussi au bétail des Peulhs dans les régions qu'elles contrôlent. Ces persécutions ont entraîné des déplacements massifs des Mbororo, tant à l'intérieur, du nord-ouest vers le sud-est du pays, qu'à l'extérieur, vers le Cameroun, la République démocratique du Congo, le Tchad et le Soudan. Des mesures de relocalisation ont été entreprises avec l'appui de l'Organisation internationale des migrations (OIM) afin de protéger les populations peulhs. Dans les circonstances prévalant depuis mars 2013, il est difficile au gouvernement d'assurer l'application de la convention n° 169, alors même que le conflit affecte toute la population et non les seuls peuples autochtones. Le gouvernement compte sur la solidarité active de la communauté internationale pour surmonter la grave crise que traverse le pays. Le BIT pourrait y contribuer par son assistance dans la promotion de la convention n° 169.

Les membres employeurs ont félicité le gouvernement d'avoir ratifié la convention n° 169 et précisé qu'il s'agissait du premier pays à l'avoir fait sur le continent africain. Le gouvernement doit également être loué pour avoir adressé son premier rapport en juin 2013, particulièrement dans les circonstances dramatiques que connaît le pays. Effectivement, il ressort des informations disponibles que l'Etat est gravement menacé et que son gouvernement est très faible. Dans ces conditions, il est très difficile de parler d'application effective de la convention n° 169, en l'absence d'institutions susceptibles de lui donner effet. A cet égard, l'OIT doit œuvrer de concert

avec les autres organisations du système des Nations Unies à la reconstruction des institutions du pays avant de pouvoir commencer à exiger l'application effective de cette convention. Par ailleurs, il faut espérer que, dans un avenir proche, une fois surmontée la crise humanitaire et institutionnelle, le gouvernement appliquera cette convention en tant qu'instrument de gouvernance, en particulier pour ce qui est des consultations préalables et en toute connaissance de cause avec les peuples indigènes et tribaux. D'une manière générale, la convention pourrait servir de plate-forme pour la construction du dialogue social et du consensus. Il faut exiger des personnes qui ont quelque responsabilité sur le terrain de faire appliquer l'article 3 de la convention afin de garantir pleinement le respect des droits fondamentaux des peuples indigènes Aka et Mbororo.

Les membres travailleurs ont rappelé que la République centrafricaine avait été le premier pays africain à ratifier la convention n° 169 en 2010. Pourtant, l'insécurité, l'effondrement de l'ordre public et les tensions interconfessionnelles concourent à une situation de violations massives du droit humanitaire et des droits de l'homme dont sont notamment victimes les populations Aka et Mbororo. Les milices perpètrent exécutions extrajudiciaires, tortures, sévices sexuels, viols et recrutement forcé d'enfants, tous actes susceptibles d'être qualifiés de crimes de guerre et de crimes contre l'humanité. La plupart de ces violences ciblent des membres de groupes ethniques et religieux. Dans ce contexte, la commission d'experts s'inquiète de l'aggravation des tensions intercommunautaires et des violences visant tout particulièrement les peuples autochtones constitués par les populations Aka et Mbororo. Aux termes de l'article 2 de la convention, il incombe pourtant au gouvernement de protéger les droits de ces peuples et de garantir le respect de leur intégrité. Aucune information ne permet de penser que des mesures ont été prises pour donner effet à l'arrêté ministériel du 1^{er} août 2003 portant interdiction d'exploitation ou exportation des traditions orales des minorités culturelles, en termes de sauvegarde des droits individuels, institutionnels, de propriété, du travail, culturels et environnementaux des populations Aka et Mbororo. Le gouvernement n'a pas non plus indiqué la manière dont sont assurées la participation et la coopération des populations requises par l'article 5 de la convention, ni la manière dont il donne effet à l'article 8 relatif au droit à la conservation des coutumes et institutions. Le gouvernement doit s'engager à protéger la culture des minorités ethniques, à reconnaître les formes traditionnelles de justice des peuples Aka et Mbororo et à renforcer dans le Code pénal la lutte contre les discriminations dont ils sont victimes, ainsi qu'à prendre en compte leurs problèmes linguistiques dans l'accès à la justice et à garantir dans les faits leur droit à la terre.

Le membre travailleur de la Zambie s'est référé à la description par le gouvernement de l'instabilité politique et sociale qui prévaut depuis 2012 en République centrafricaine pour souligner que cette instabilité avait détérioré la situation des droits de l'homme, aggravé la crise humanitaire et multiplié les cas de détresse et de souffrance. Cette terrible situation a eu un impact négatif sur les peuples indigènes qui vivent dans le pays. Le nombre de personnes déplacées est passé de 94 000 en 2012 à 625 000 en 2014. Ceux qui ont fui le pays sont aussi nombreux, ce qui a entraîné des difficultés dans les pays hôtes tels que le Cameroun, le Tchad et la République démocratique du Congo. Certaines informations font état de plus de 3 000 enfants soldats et la plupart des victimes sont des femmes, des enfants et des personnes âgées, tant du côté chrétien que musulman. Les Nations Unies doivent faire usage de leur mandat et des moyens dont elles disposent pour protéger les civils vulnérables; il faut créer

immédiatement un environnement permettant l'acheminement de l'aide humanitaire conjointement aux efforts visant à mettre fin au conflit.

La membre travailleuse de la France a souligné que les peuples Aka et Mbororo sont parmi les plus vulnérables du pays et qu'ils ont été victimes de violences et de discriminations bien avant le conflit actuel: expulsion de leurs terres sans indemnisation, confinement dans des emplois mal rémunérés, accès restreint voire inexistant à la santé et à l'éducation du fait de l'éloignement et des coûts. Les pires horreurs ont été perpétrées dans le cadre des guerres civiles, au point que les Nations Unies avertissent de la menace d'un génocide. Les réclamations de terres et les déplacements de population ajoutent aux tensions existantes, notamment à l'encontre des peuples indigènes.

Le membre travailleur du Mali a abordé la question du cadre juridique de la protection des peuples autochtones en République centrafricaine. Les Pygmées Aka et les Peulhs Mbororo ne bénéficient pas de la reconnaissance juridique officielle qui assurerait leur visibilité statistique et favoriserait la coordination des initiatives publiques en leur faveur. Il importe donc de développer un cadre juridique spécifique de protection de leurs droits culturels ainsi que de protection contre les discriminations, y compris celles dont sont victimes les femmes autochtones. Leur accès à la justice devrait aussi être favorisé, en levant notamment les obstacles financiers et linguistiques. Enfin, le Code du travail devrait tenir compte des conditions particulières et souvent abusives qui leur sont faites, en particulier dans les secteurs forestier et touristique.

Le représentant gouvernemental a remercié les différents intervenants pour la bienveillance et la compréhension qu'ils ont témoignées à l'égard de la situation de son pays. Il faut espérer qu'avec l'appui de la Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en République centrafricaine (MINUSCA) établie par la résolution 2149 (2014) du Conseil de sécurité, les autorités seront en mesure de protéger tous les peuples autochtones du pays et notamment les Aka et Mbororo. L'assistance et les conseils du BIT devraient apporter leur contribution à la recherche d'une solution durable donnant toute leur place aux normes internationales du travail. Pour sa part, le gouvernement est fermement engagé dans cette voie, en coopération avec les organisations patronales et syndicales, ainsi qu'avec les représentants des populations autochtones.

Les membres employeurs ont estimé que l'ampleur de la crise humanitaire était encore impossible à déterminer; par conséquent, la collaboration avec le système des Nations Unies est requise de toute urgence pour évaluer et examiner dès que possible le respect de la convention n° 169. Quoi qu'il en soit, l'OIT doit être tenue informée de l'évolution des événements.

Les membres travailleurs ont remercié le représentant gouvernemental pour ses explications et exprimé leur compréhension des difficultés rencontrées par le gouvernement de transition. Malgré ces difficultés, le respect de la convention doit être assuré de toute urgence, afin que les peuples indigènes et tribaux jouissent pleinement des droits de l'homme qui leur sont garantis. Les mécanismes de participation et de consultation des Aka et Mbororo doivent être renforcés conformément à la convention. Le gouvernement devrait fournir des informations sur l'application de l'arrêté ministériel du 1^{er} août 2003, garantir la reconnaissance formelle des formes traditionnelles de justice et faciliter l'accès aux procédures garantissant les droits protégés par la convention. Il devrait présenter un rapport en vue de la prochaine réunion de la commission d'experts, sur les actions déjà entreprises, afin qu'elle puisse assurer un suivi dans son rapport en

2015. Enfin, il convient de donner suite à la demande d'assistance technique formulée par le gouvernement.

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

ETATS-UNIS (ratification: 1999)

Un représentant gouvernemental a manifesté le soutien total de son gouvernement au rôle important que joue la Commission de la Conférence dans le mécanisme de contrôle de l'OIT. Le gouvernement prend très au sérieux ses obligations résultant des conventions ratifiées et il a décrit dans les rapports soumis au titre de l'article 22 les fortes initiatives qu'il prend pour faire appliquer les lois existantes contre les pires formes de travail des enfants et explorer de nouvelles formules pour accroître la protection des jeunes travailleurs vulnérables. Il n'y a pas de pays qui ne connaisse pas le problème du travail des enfants et chacun doit s'y attaquer dans le cadre de son contexte national, ce qui explique pourquoi la convention se concentre sur un objectif et un principe en laissant les détails de la mise en œuvre aux autorités nationales qui décident, par exemple, en fonction du contexte national, ce qui constitue un travail dangereux pour les enfants. Le gouvernement a ratifié la convention de bonne foi sur la base d'un avis unanime tripartite suivi de l'approbation du Sénat, qui a constaté l'absence d'obstacle à la ratification, en droit ou en pratique, y compris pour ce qui est de l'agriculture. Conformément à la procédure nationale de promulgation des lois aux Etats-Unis prévue par la loi de procédure administrative, le gouvernement a été prié de solliciter et prendre en considération les points de vue des parties intéressées et du public. En 2011, le ministère du Travail a proposé un règlement modifiant une ordonnance ministérielle relative au travail des enfants dans certaines activités agricoles, notamment pour répondre à des recommandations de l'Institut national de la sécurité et de la santé au travail. Des commentaires avaient été sollicités dans le cadre de cette proposition pour savoir s'il y avait lieu d'allonger la liste des métiers agricoles considérés trop dangereux pour les confier à des enfants de moins de 16 ans. Le ministère du Travail a reçu plus de 10 000 commentaires sur son projet de réglementation, dont beaucoup provenant de parents propriétaires ou exploitants de fermes qui considéraient que cette proposition allait réduire les possibilités pour leurs enfants de travailler légalement et d'obtenir une expérience de première main des activités agricoles. D'autres commentateurs, dont près de 200 parlementaires ainsi que des professeurs d'instituts agricoles, ont dit craindre que ce règlement remette en cause les traditions agricoles américaines et menace la préparation de la prochaine génération de fermiers et d'éleveurs. Bien que le ministère du Travail ait aussi reçu des commentaires favorables au règlement proposé, il a surtout tenu compte des milliers de commentaires exprimant des préoccupations et a retiré la proposition en avril 2012. Le ministère du Travail a néanmoins intensifié ses efforts pour combattre le travail illégal des enfants et protéger le plus grand nombre possible de jeunes travailleurs agricoles, notamment en approchant les fermiers, les fournisseurs de main-d'œuvre, les travailleurs, leurs défenseurs, les parents, les enseignants, d'autres agences fédérales et d'autres encore qui offrent des services aux travailleurs agricoles. Ces activités de protection et de promotion se sont accompagnées d'activités d'éducation et de formation conformément à la recommandation n° 190. La Division des salaires et horaires du ministère du Travail a fait appliquer strictement les dispositions de la loi sur les normes de travail équitables concernant les enfants, en ciblant les industries à bas salaires, dont l'agriculture. La Division des salaires et

horaires a recruté des inspecteurs du travail supplémentaires, qui ont cherché à imposer les sanctions les plus lourdes pour violations de la législation du travail en matière de travail des enfants et, depuis l'exercice budgétaire 2009, elle a procédé à plus de 8 000 enquêtes dans l'agriculture. Depuis 2009, elle a aussi organisé plus de 10 000 activités promotionnelles et devrait publier prochainement de nouveaux matériels éducatifs spécifiques à l'agriculture.

Le ministère du Travail a en outre développé et étendu un programme de partenariat consulaire en vue de collaborer avec les ambassades étrangères pour informer les travailleurs migrants, notamment sur le droit du travail des enfants. Ce programme a permis de détecter nombre de violations potentielles. Par ailleurs, l'Administration de la sécurité et la santé professionnelles (OSHA) a récemment mis davantage l'accent sur l'agriculture et organisé plusieurs initiatives d'exécution, d'inspection et d'éducation afin de diminuer le nombre des lésions et des maladies des salariés agricoles, notamment par sa campagne de prévention des troubles causés par la chaleur chez les travailleurs travaillant à l'extérieur. L'OSHA a pris en compte l'âge et l'expérience des travailleurs dans l'examen de situations pouvant présenter un risque ou entraîner la mort ou des lésions physiques graves. En outre, l'Agence de protection de l'environnement (EPA) a récemment proposé des modifications à sa norme de protection des travailleurs afin de protéger les travailleurs agricoles et leurs familles de l'exposition aux pesticides, laquelle interdit pour la première fois la manipulation de pesticides par des enfants de moins de 16 ans. Le récent rapport de Human Rights Watch sur le travail dangereux des enfants dans la culture du tabac aux Etats-Unis insiste sur l'importance d'associer les travailleurs, les employeurs et d'autres à la protection des enfants vulnérables au travail. Des fonctionnaires de la Division des salaires et des horaires se sont entretenus avec les auteurs du rapport à propos de leurs conclusions et des moyens de collaborer pour s'assurer que les jeunes travailleurs agricoles ne travaillent pas dans l'illégalité. Il a réaffirmé le ferme engagement du gouvernement à garantir le plein respect de la conventions n° 182 et a indiqué qu'il continuera d'informer l'OIT sur ses efforts pour interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants dans le prochain rapport qu'il soumettra au titre de l'article 22 et qui devrait répondre intégralement à la dernière observation en date de la commission d'experts en tenant compte des commentaires et recommandations de la Commission de la Conférence.

D'après les **membres employeurs**, le travail des enfants est un problème d'une très grande importance qui se pose à l'échelle mondiale. L'élimination du travail des enfants est une priorité pour la commission, et le secteur privé s'engage à prendre des mesures concrètes dans ce sens. En examinant ce cas, il est important pour la commission d'avoir à l'esprit le sens du terme «pires formes de travail des enfants». Il s'agit de travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des enfants. Le terme «enfants» s'applique aux personnes de moins de 18 ans. L'article 213 de la loi sur les normes de travail équitables autorise les enfants à partir de l'âge de 16 ans à exercer dans le secteur agricole des travaux déclarés comme dangereux ou préjudiciables pour leur santé, comme cela est autorisé dans le cadre de l'exception figurant à l'article 4 de la recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et l'action immédiate en vue de leur élimination, qui pose comme condition que la santé, la sécurité et la moralité des jeunes personnes soient totalement protégées. Cette exception a été pleinement acceptée après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs des

Etats-Unis. Les employeurs ont soulevé la question de savoir pourquoi une plainte a été formulée à l'encontre des Etats-Unis concernant le non-respect de la législation relative aux enfants de moins de 18 ans travaillant dans l'agriculture et dans des conditions dangereuses. En 2010, sur les recommandations de l'Institut national pour la sécurité et la santé au travail, la Division des salaires et horaires du ministère du Travail a publié une décision finale sur les dispositions relatives au travail des enfants, qui porte révision des arrêtés sur les travaux dangereux (HOs) existants afin d'interdire aux enfants de moins de 18 ans d'exécuter certains types de travaux. En 2011, une notification de projet de loi a été publiée, qui contient des propositions de révision des types de travaux dangereux pour les enfants dans l'agriculture. Ce projet de loi a été retiré en 2012 à la suite d'une procédure de consultation. Ceci s'est déroulé dans le cadre d'un processus démocratique, et il n'est pas inhabituel qu'un projet soit ainsi retiré suite aux réponses obtenues dans le cadre de consultations publiques. La Division des salaires et horaires continue à axer ses travaux principalement sur l'amélioration de la sécurité des enfants travaillant dans l'agriculture. Les membres employeurs rappellent que la commission d'experts s'est félicitée des mesures que le gouvernement a prises en vue de la protection des travailleurs agricoles, y compris des travailleurs de moins de 18 ans. L'article 4 de la convention n° 182 prévoit que les types de travail doivent être déterminés par la législation nationale ou l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés. L'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, doit localiser les types de travail ainsi déterminés. En outre, la liste des types de travail doit être périodiquement examinée et révisée, une fois de plus en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés. Les trois prescriptions spécifiées à l'article 4 ont toutes été respectées. Conformément à l'article 5, tout Membre doit, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, établir ou désigner des mécanismes appropriés pour surveiller l'application des dispositions donnant effet à la convention. Là encore, cette prescription semble être respectée aux Etats-Unis. L'orateur a tenu à rappeler que la commission d'experts a pour mandat de procéder à une analyse technique impartiale de la façon dont les conventions sont appliquées dans la législation nationale des Etats Membres. Les recommandations qu'elle formule sont destinées à guider les actions des autorités nationales. Dans le cas qui nous intéresse, les Etats-Unis n'ont pas l'obligation de modifier leur législation nationale, et il ne semble pas justifié de critiquer le gouvernement pour avoir décidé de ne pas le faire. La commission d'experts est une commission technique dont les conclusions doivent se fonder sur des questions techniques qui se posent dans le cadre de la ratification de la convention.

Les **membres travailleurs** ont indiqué que la législation américaine autorise le travail des enfants à partir de l'âge de 16 ans tout en étant exposés aux pesticides pendant de longues heures au risque de blessures graves. Cette information s'appuie sur des statistiques officielles relatives au nombre d'accidents du travail mortels dans les fermes et sur un document du ministère du Travail indiquant que le taux de décès des jeunes travailleurs agricoles est quatre fois plus élevé que leurs pairs employés dans le secteur non agricole. Ils indiquent que le projet élaboré par le ministère du Travail en 2011 qui réglemente ce problème a été retiré en 2012. Le gouvernement privilégie des actions de sensibilisation et d'éducation plutôt que des actions de réglementation, ce que réprovent les membres travailleurs. Ces derniers soulignent que les adversaires du projet de réglementation semblent utiliser des images

qui font apparemment grâce aux yeux de l'opinion publique américaine. Dans leur conclusion, les travailleurs ont rappelé que l'objet du débat vise des jeunes travailleurs salariés, le plus souvent migrants, parfois en séjour précaire ou illégal, non organisés, ayant une connaissance limitée de l'anglais et qui sont engagés comme salariés dans des exploitations agricoles. Pour cette catégorie de travailleurs, l'éducation et les «actions de terrain» ne suffisent pas. C'est pourquoi le gouvernement devrait être appelé à remettre l'ouvrage sur le métier.

Le membre travailleur des Etats-Unis a déclaré que les Etats-Unis ont fait un pas dans la bonne direction en ratifiant la convention n° 182 en 1999 et, depuis lors, les lois et réglementations s'y rapportant ont été améliorées pour réduire le nombre d'enfants qui font des travaux dans des conditions dangereuses et insalubres. Nombre de programmes menés par le gouvernement et de partenariats de formation avec des organisations de travailleurs et d'employeurs ont été financés dans toute une série d'activités. Les ressources consacrées à leur mise en application ont été augmentées. Toutefois, la législation des Etats-Unis ne protège pas les enfants travaillant dans le secteur agricole. En 2011, le pouvoir exécutif a proposé des modifications qui auraient permis d'avancer dans cette voie. En 2012, le gouvernement a retiré les changements proposés, qui visaient à mettre à jour les dispositions relatives au travail des enfants dans l'agriculture de la loi sur les normes de travail équitables en actualisant la liste des «travaux dangereux» interdits aux enfants de moins de 16 ans. Ces dispositions avaient pour but d'empêcher que les enfants soient recrutés pour réaliser des travaux dangereux pour leur santé et leur bien-être et de mettre en conformité les dispositions relatives à l'emploi des enfants dans le secteur agricole et non agricole. En 2013, l'Institut national de la sécurité et de la santé au travail a estimé que plus de 360 000 jeunes de moins de 16 ans travaillaient en 2009 dans des fermes. Si les chiffres officiels indiquaient que seulement 10 pour cent environ de ces enfants étaient des travailleurs salariés, on estimait qu'un grand nombre d'enfants travaillaient dans des fermes sans être déclarés. Selon les estimations, près de la moitié des 197 000 enfants âgés de 16 et 17 ans qui travaillent dans des fermes sont des salariés. Il en ressort que les travailleurs agricoles salariés constituent une population active importante et vulnérable qui inclut de nombreux enfants, est davantage exposée aux accidents du travail et a un accès difficile à ses droits. Bien que la pratique permettant aux enfants de travailler même dans la ferme familiale puisse être remise en question, les programmes de recherche et de formation consacrés aux questions relatives au travail dans les fermes familiales font état d'une baisse ces dernières années des blessures subies par des enfants travaillant dans la ferme familiale. Les témoignages d'enfants mentionnent leur expérience d'apprentissage précieux et leur sentiment de la valeur propre que procure le fait de travailler dans la ferme familiale. Toutefois, des recherches de plus en plus nombreuses qui traitent du travail agricole des migrants salariés, y compris des jeunes, n'indiquent pas ce type d'expérience enrichissante. Elles révèlent une main-d'œuvre extrêmement précaire comprenant de nombreux enfants et jeunes gens, dont les droits du travail et l'accès à l'éducation sont réduits. Malheureusement, des travaux de recherche, comme l'Enquête nationale sur les travailleurs agricoles qui était financée par le ministère du Travail et portait sur ces travailleurs salariés, manquent de fonds et leurs résultats et analyses sont utilisés à mauvais escient pour la mise en œuvre de politiques. Ces travaux de recherche et ces informations, qu'il faut encore approfondir, devraient servir à établir un cadre national adéquat pour définir quels travaux sont sûrs et enrichissants pour les enfants dans l'agriculture – et pour évaluer si les Etats-

Unis se conforment à la convention. Le fait que les Etats-Unis continuent à négocier des accords commerciaux qui incluent des engagements en matière de droits fondamentaux au travail, y compris l'élimination des pires formes de travail des enfants, devrait les rendre plus aptes à honorer ces engagements dans les chaînes d'approvisionnement qui produisent des biens pour le commerce, et non le contraire. Les gouvernements, les travailleurs et les employeurs s'efforçant de s'acquitter de ces obligations sont d'accord pour dire qu'il faut améliorer les conditions de travail et la protection et le respect des droits dans ces chaînes d'approvisionnement. Les codes de conduite des entreprises peuvent contribuer à faire avancer cet objectif, mais ce rôle a des limites. Pour atteindre ces objectifs, y compris l'élimination des pires formes de travail des enfants, rien ne vaut des règles de travail et des lois contraignantes.

Le membre travailleur du Brésil a rappelé que la lutte contre le travail des enfants est l'un des principaux défis de l'OIT. Les efforts déployés dans son pays s'inscrivent dans le cadre d'un large dialogue social. Il a mentionné les engagements importants pris lors de la troisième Conférence mondiale sur le travail des enfants, tenue à Brasilia en 2013, par les 150 pays représentés ici. Le cas examiné est préoccupant et il y a lieu d'attirer l'attention sur les données contenues dans l'observation de la commission d'experts et les informations communiquées par le gouvernement. Deux documents ont été publiés par Human Rights Watch. Le Rapport sur le travail des enfants dans le secteur agricole publié en 2010 dénonce la présence d'enfants de 7 ans ou moins dans la récolte du coton, des poires et des fraises, en indiquant que la plupart des enfants rencontrés doivent effectuer des journées de travail exténuantes qui sont payées à un salaire inférieur au salaire minimum et comparativement plus faible que celui des adultes, encore faut-il qu'ils en perçoivent un. Des témoignages figurant dans le rapport publié en 2014 sur le travail des enfants dans les plantations de tabac indiquent le niveau de dangerosité du travail dans ce secteur. Pour conclure, le membre travailleur indique que le retrait du projet législatif dont il est question dans l'observation de la commission d'experts traduit un recul dans la lutte menée par le gouvernement dans ce domaine.

Le membre gouvernemental de la Fédération de Russie a remercié le représentant du gouvernement des Etats-Unis pour les informations qu'il a fournies sur l'application de la convention et a pris note des mesures de suivi qui ont été renforcées en vue de prévenir les accidents chez les jeunes travailleurs agricoles. Sur la base des informations obtenues lors de la discussion, il semble qu'il y ait un nombre élevé d'accidents chez les jeunes travailleurs agricoles âgés de 16 à 18 ans aux Etats-Unis. Il a été pris note des activités de sensibilisation menées par le ministère du Travail sur les dangers des travaux agricoles. Il est important de garder à l'esprit que ces travailleurs sont souvent des jeunes qui démarrent tout juste leur vie active. Ils ne sont pas toujours en mesure de pleinement évaluer les risques liés à un travail dangereux. Les mesures déployées par le gouvernement devraient être complétées par l'interdiction explicite des travaux dangereux pour les jeunes travailleurs entre 16 et 18 ans, pour des types de travaux susceptibles de porter atteinte à leur santé et à leur sécurité. Des efforts ont été faits en 2011 pour modifier la législation, mais sans résultats probants. L'orateur se joint aux orateurs précédents qui ont invité le gouvernement à envisager de faire aboutir cet amendement législatif.

Le membre travailleur du Canada a fait part de l'inquiétude des travailleurs canadiens concernant le recours au travail des enfants dans le secteur agricole aux Etats-Unis, car ce phénomène grève d'un point de vue éthique les importations au Canada de produits agricoles

américains et contribue à la concurrence déloyale avec les biens produits au Canada. En vertu de l'Accord de coopération nord-américain dans le domaine du travail (NAALC), les gouvernements du Canada, du Mexique et des Etats-Unis doivent œuvrer ensemble pour «protéger, renforcer et réaliser les droits fondamentaux des travailleurs» dans chaque pays. Dans ses observations, la commission d'experts se réfère à l'information présente sur le site Internet du ministère du Travail concernant le travail des enfants dans l'agriculture, ce qui confirme que ce problème est toujours d'actualité. Les importations américaines entrent au Canada comme produits issus de la chaîne d'approvisionnement d'entreprises multinationales implantées sur le territoire des deux pays. L'exemple de l'industrie du tabac permet de mieux appréhender ce cas, et l'orateur mentionne un rapport de Human Rights Watch dénonçant le travail des enfants dans ce secteur aux Etats-Unis. De nombreuses autres entreprises sont présentes dans les chaînes d'approvisionnement transfrontalières entre les Etats-Unis et le Canada pour tous types de produits agricoles, ne se limitant pas au tabac. L'orateur mentionne ensuite les évolutions législatives proposées par le gouvernement en 2011 et déclare que le gouvernement connaissait parfaitement les mesures nécessaires à prendre sur cette question. Il exhorte le gouvernement à agir.

La membre travailleuse des Pays-Bas a indiqué que l'agriculture est considérée comme le troisième secteur le plus dangereux pour les travailleurs. Les enfants sont particulièrement vulnérables aux effets sur leur santé des pesticides et aux risques engendrés par le travail associé à l'utilisation de grosses machines et d'outils coupants; le fait de réaliser des travaux répétitifs et physiquement éprouvants nuit à leur développement et à leur santé. Le gouvernement offre aux enfants de ce secteur une protection inférieure à celle qu'il accorde aux enfants employés dans d'autres secteurs. Des restrictions plus limitées concernant l'âge et la durée du travail s'appliquent aux enfants travaillant dans l'agriculture, et les enfants travaillant dans des exploitations familiales bénéficient souvent d'une protection encore plus faible. Les mesures adoptées ou prévues pour réduire cet écart ont été examinées, mais elles ne sont pas suivies. Le gouvernement est instamment prié de reconsidérer le retrait des changements législatifs proposés. Les Etats-Unis et l'Union européenne négocient actuellement un accord transatlantique sur le commerce et l'investissement. Le volume des importations de produits agricoles des Etats-Unis vers l'Europe augmente de 3 pour cent par an. L'augmentation du commerce et la chaîne d'approvisionnement des produits agricoles américains, produits dans des conditions inacceptables faisant appel aux pires formes de travail des enfants, pourraient gagner les marchés européens. Par ailleurs, les travailleurs européens sont préoccupés par le fait que les faibles niveaux de mise en œuvre des conventions fondamentales de l'OIT aux Etats-Unis, notamment la convention n° 182, puissent avoir un impact négatif sur l'application des normes en Europe. Tout en saluant les efforts déployés par le gouvernement pour protéger les enfants contre l'exploitation, elle l'a instamment prié de combler l'écart de protection entre les enfants travaillant dans le secteur agricole et ceux travaillant dans d'autres secteurs que l'agriculture.

Le membre travailleur de la Colombie a fait remarquer que le gouvernement des Etats-Unis n'avait ratifié que 14 conventions de l'OIT. Le cas à l'examen concerne des travailleurs de 16 à 18 ans, dont beaucoup sont des migrants, pauvres, qui participent à des activités particulièrement dangereuses. Il rappelle que, à l'occasion de la négociation de l'Accord de libre-échange, la Fédération américaine du travail et le Congrès des organisations professionnelles (AFL-CIO) ont fait pression sur le gouver-

nement américain pour qu'il exige de relever les normes du travail en Colombie, une pression qui a débouché, entre autres, sur l'adoption du plan d'action relatif au travail. Il est paradoxal que ce gouvernement, qui exigeait à l'époque de meilleures conditions de travail en Colombie, tolère sur son propre territoire le travail des enfants dans l'agriculture. La situation porte également préjudice aux travailleurs colombiens, puisque près de 2 millions d'entre eux travaillent aux Etats-Unis, dont des milliers dans l'agriculture. Plus grave encore est le fait que la législation américaine autorise les adolescents à travailler dans des activités agro-industrielles qui mettent en péril la santé. En conclusion, l'orateur a demandé à ce que la commission prie le gouvernement de reconsidérer le projet de loi soumis à consultation par le ministère du Travail en 2011.

Le membre employeur des Etats-Unis a dit que, s'il est souvent critique à l'égard du gouvernement, le cas présent ne donne pas lieu à critique. Un processus tripartite était en place pour comparer la législation nationale aux dispositions de la convention afin de vérifier la conformité de l'application. Le gouvernement et ses partenaires sociaux ont reconnu que la législation américaine est conforme à la convention. Depuis sa ratification, ni la loi ni les termes de la convention n'ont changé. Il y a toutefois eu un changement dans la position adoptée par un des partenaires sociaux, ce qui pourrait avoir dorénavant une incidence sur les perspectives de ratification des conventions. Le retrait de l'amendement législatif qui était proposé s'est inscrit dans un processus démocratique. Plus de 10 000 commentaires ont été reçus et analysés, à la suite de quoi il a été décidé d'annuler les changements proposés. La législation est conforme à la convention. Un rapport de Human Rights Watch dont il a été question pendant la discussion semble porter sur l'industrie du tabac, laquelle n'aurait pas été affectée par les changements proposés. Se référant à de précédents commentaires, l'orateur remarque qu'ils semblent se concentrer sur des questions relatives aux chaînes d'approvisionnement et rappelle que la convention doit être mise en application par les gouvernements.

Le représentant gouvernemental dit souscrire totalement au mécanisme de contrôle des conventions ratifiées de l'OIT et remercie tous ceux qui ont apporté leur contribution à la discussion et proposé des recommandations. On aura surtout retenu les commentaires du membre travailleur des Etats-Unis sur le changement démographique de la main-d'œuvre agricole. Le gouvernement s'efforce de favoriser l'adaptation à ces changements, et un complément de recherche et d'information serait précieux à cet égard. Le représentant gouvernemental est impatient de poursuivre le dialogue avec la commission d'experts. Les enfants sont l'avenir, et il est important de les protéger d'un travail dangereux, malsain et préjudiciable à leur éducation et leur bien-être en général. Il s'agit là d'un processus permanent aux Etats-Unis et qui est dicté par l'urgence qu'exige la convention.

Les membres employeurs ont remercié le gouvernement pour les informations particulièrement importantes qu'il a communiquées. Le gouvernement attache une grande importance à la convention ainsi qu'aux travaux de la commission. Par les informations qu'il a fournies et les initiatives qu'il a prises, concernant notamment ses mécanismes de contrôle et les données qu'il a communiquées aux jeunes dans différentes langues, il a exprimé sa volonté ferme d'appliquer la convention. Les membres employeurs attendent du gouvernement qu'il veille à ce que ses lois et sa pratique soient conformes à la convention et qu'il continue à surveiller le travail des enfants dans l'agriculture, en contrôlant leur santé, leur sécurité et leur moralité. Les entreprises du secteur privé prennent des mesures concrètes en vue de l'élimination des pires

formes de travail des enfants. Deux séries de mesures contradictoires ont été prises par le gouvernement, ce qui pose problème: d'une part, un processus d'examen législatif démocratique a été mis en place, qui a donné lieu à plus de 10 000 observations du public et, d'autre part, un appel a été lancé en vue de régler le problème des enfants de 16 à 18 ans qui participent à des travaux agricoles. Cela dit, dans un tel cas de figure, le gouvernement n'est pas obligé de modifier sa législation au regard des dispositions de la convention. En conséquence, étant donné les points qui ont été discutés par les membres de la commission, il n'est pas justifié de critiquer le gouvernement en la matière.

Les membres travailleurs ont souligné que le débat ne vise pas les travaux agricoles dans des exploitations familiales, mais les conditions de travail de jeunes travailleurs salariés, le plus souvent migrants, qui ne peuvent pas être efficacement touchés par des actions de sensibilisation ou d'éducation à cause de leur contexte d'occupation. L'orateur préconise que le gouvernement des Etats-Unis devrait être incité à réglementer le type de travail ayant fait l'objet du débat, conformément aux normes de l'OIT. Ils ont souligné que les Etats-Unis n'ont pas besoin de l'assistance technique du BIT; le projet de réglementation auquel le gouvernement fait référence est parfaitement satisfaisant. Il faudrait toutefois le réaliser sans se laisser tromper par l'image faussée que des lobbys sont parvenus à donner à ce problème. Les membres travailleurs ajoutent qu'il ne faudrait pas non plus se laisser impressionner par ce qui a été exposé pendant le débat sur la procédure administrative et démocratique américaine, car les personnes faisant l'objet du débat sont des jeunes travailleurs, souvent migrants, qui ont évidemment moins la possibilité de faire valoir leurs avis ou leurs intérêts par rapport à d'autres groupes mieux organisés. Les membres travailleurs concluent leur intervention en suggérant au gouvernement de faire rapport sur les initiatives qui seront prises pour permettre à la commission d'experts de reprendre cette question dans son prochain rapport.

YÉMEN (ratification: 2000)

Un représentant gouvernemental a indiqué que la commission a raison de souligner que la situation des enfants dans le pays est préoccupante. En effet, leur implication dans le conflit armé et dans des activités prohibées leur porte préjudice et met en danger leur santé et leur sécurité, ce qui est contraire à la convention n° 182. Ce sont les difficultés économiques qui poussent les parents à placer leurs enfants sur le marché du travail, au Yémen ou à l'étranger, afin de subvenir aux besoins fondamentaux du foyer, notamment la nourriture et le logement. L'orateur a souligné que la volonté politique du gouvernement à éliminer le travail des enfants, notamment leur enrôlement dans les forces armées ou le fait de les envoyer à l'étranger pour trouver du travail. En effet, il s'agit d'une forme de traite des personnes. Cette volonté politique est incarnée par la Constitution du Yémen, dont l'article 54 précise que l'éducation de base est obligatoire jusqu'à l'âge de 15 ans et que les enfants de moins de 15 ans ne sont pas autorisés à travailler. Des lois nationales sanctionnent également l'enrôlement d'enfants dans les forces armées, le transfert clandestin d'enfants hors du Yémen et leur entrée sur le marché du travail. A cet égard, l'arrêté ministériel n° 11 de 2013 définit les activités pour lesquelles l'emploi d'enfants âgés de plus de 15 ans et de moins de 18 ans est interdit, et celles pour lesquelles il est autorisé. En raison des événements liés au Printemps arabe et à la révolution de la jeunesse qui a éclaté le 11 février 2011, le Yémen connaît de nombreuses difficultés qui ont abouti à la cessation des activités de plusieurs entreprises, ce qui a entraîné un recul de l'emploi dû aux conflits internes et au manque de sécurité et de

stabilité. Situation qui, à son tour, a poussé les familles à favoriser l'enrôlement clandestin de leurs enfants et des types de travail qui sont interdits aux enfants.

Il convient aussi de noter qu'il existe un consensus au sein de la population yéménite tendant à l'instauration d'un nouveau Yémen par le biais du Congrès du dialogue national et d'une nouvelle Constitution. En conséquence, des lois et réglementations générales seront formulées par le comité constitutionnel afin de protéger le droit des enfants à l'éducation et les soustraire de tout travail indécemment, tels que l'enrôlement par des groupes armés. A cet égard, un plan d'action a été signé le 14 mai 2014 entre le gouvernement du Yémen et les Nations Unies, afin d'empêcher et de faire cesser le recrutement d'enfants par les forces armées yéménites. Il a souligné que son pays a besoin d'une assistance matérielle et morale grâce à la mise en place de projets économiques et la création d'emplois pour les chômeurs ainsi qu'au soutien apporté aux familles démunies pour les encourager à remettre leurs enfants à l'école. Il a conclu en formulant au nom de son pays une demande d'assistance technique du BIT visant à reconstituer des équipes qualifiées pour lutter contre le travail des enfants.

Les membres travailleurs ont souligné que le cas du Yémen les confronte à deux des pires formes de travail des enfants, leur recrutement forcé par des groupes armés et les travaux dangereux. Les événements politiques de 2011 ont accentué les problèmes économiques et sociaux du pays, la pauvreté, le chômage, surtout parmi les jeunes, ainsi que le nombre d'enfants soldats et le nombre d'enfants au travail. S'agissant du recrutement forcé d'enfants, ils ont rappelé les chiffres contenus dans le rapport du Secrétaire général des Nations Unies au Conseil de sécurité (2012) et ceux de l'UNICEF (2010) concernant le nombre d'enfants tués, blessés, les cas de recrutement et d'utilisation d'enfants enrôlés par les forces gouvernementales, ainsi que le recrutement d'enfants enrôlés de force par des groupes armés. En outre, la législation de 1990 fixe l'âge minimum pour le service militaire à 18 ans et dispose que le gouvernement du Yémen doit s'assurer qu'aucun jeune de moins de 18 ans ne soit enrôlé. De plus, le ministre de l'Intérieur a ordonné l'application intégrale de la loi n° 15 de 2000 sur la police fixant à 18 ans l'âge minimum d'enrôlement, ainsi que la libération de tout enfant dans les forces gouvernementales de sécurité. Ils ont souligné que, dans son rapport au Comité des droits de l'enfant, le gouvernement a admis que la législation actuelle ne prévoit pas explicitement des sanctions claires ni contre l'implication d'enfants dans des conflits armés ni contre l'enrôlement d'enfants de moins de 18 ans, ni contre l'incitation d'enfants à manier des armes. Un projet d'amendement au Code pénal prévoit des sanctions pour la traite et la vente d'enfants, ainsi que des sanctions pour l'utilisation d'enfants dans le trafic de drogues, mais rien ne semble prévu pour sanctionner expressément le recrutement forcé d'enfants. S'agissant des enfants utilisés pour les travaux dangereux, selon l'enquête nationale sur le travail des enfants menée en 2010 en collaboration avec l'OIT/IPEC, 1,3 million d'enfants travaillent au Yémen, ce qui a comme corollaire de faibles taux de scolarisation, surtout pour les filles, ainsi que des taux élevés d'abandon de scolarité. En outre, un enfant travailleur sur deux est utilisé pour des travaux dangereux, notamment dans l'agriculture, en étant exposé à des pesticides comme dans la production du *khat* ainsi que dans la pêche en étant exposé à des conditions extrêmes et à des outils dangereux. Les membres travailleurs ont indiqué que le Code du travail permet des travaux légers pour les enfants entre 14 et 18 ans, à condition que ce travail n'entrave pas leur scolarité. Ils soulignent la contradiction entre la nouvelle ordonnance ministérielle, qui interdit aux enfants de moins de 18 ans les

travaux dangereux dans l'industrie et dans la pêche, et l'article 49, paragraphe 4, du Code du travail qui interdit les travaux dangereux aux enfants de moins de 15 ans. Conformément à l'article 3 d), de la convention n° 182, aucun enfant de moins de 18 ans ne peut être occupé à des travaux dangereux. Les membres travailleurs ont rappelé le manque d'informations fournies concernant les mesures prises par le service d'inspection du travail et ont souligné le manque de budget pour les transports des inspecteurs. Ils ont conclu que la décision de la commission d'experts de considérer ce cas comme un cas de double note de bas de page était justifiée.

Les membres employeurs ont partagé l'avis des membres travailleurs sur les questions qu'ils ont soulevées. Ils réaffirment que les problèmes qui touchent le Yémen revêtent un intérêt considérable non seulement pour les membres de la commission, mais aussi pour le grand public. Il se demande si la question des enfants qui sont recrutés par les forces armées serait mieux traitée par d'autres institutions des Nations Unies. Mais, après mûre réflexion, les membres employeurs concluent que, puisqu'il s'agit de travail forcé et qu'il touche des enfants, il relève bel et bien des travaux de la commission. Ils se félicitent que les partenaires sociaux aient pu se mettre d'accord sur cette question et veulent que la situation change au Yémen. Certains des problèmes échappent au contrôle du gouvernement, par exemple le fait que des milices recrutent des enfants. Mais des enfants sont aussi recrutés par les forces gouvernementales, ce qui relève manifestement de l'exercice de l'autorité de l'Etat. Les Nations Unies ont confirmé la véracité d'informations selon lesquelles des enfants âgés de 13 ans sont recrutés par le gouvernement. Il ressort d'un rapport du gouvernement des Etats-Unis que des enfants de 11 ans sont recrutés. Ces informations et les questions soulevées par les membres travailleurs sont très préoccupantes, et une action concertée est nécessaire pour changer la situation.

Un représentant de l'Union européenne, s'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et précisant que la Turquie, l'ex-République yougoslave de Macédoine, le Monténégro, l'Islande, la Serbie, l'Albanie, la Norvège, l'Ukraine, la République de Moldova, l'Arménie et la Géorgie s'associent à sa déclaration, a indiqué que l'UE soutenait sans réserve l'application des huit conventions fondamentales de l'OIT au Yémen. Les recommandations, en particulier celles qui ont trait au droit à l'éducation, ainsi qu'à l'interdiction du travail des enfants et au recrutement d'enfants soldats, qui figurent dans les conclusions de la Conférence sur le dialogue social, sont encourageantes. Les autorités yéménites ont fait de gros efforts en vue de l'application des recommandations, grâce à la mise en place d'un plan d'action destiné à stopper le recrutement des enfants par les forces gouvernementales et grâce au travail qu'elles mènent afin de modifier la législation relative aux droits de l'enfant. Le gouvernement est vivement encouragé à adopter le projet de loi sur les droits de l'enfant, qui fixe à 18 ans l'âge minimum requis pour le mariage. Des mesures efficaces assorties de délai doivent être prises afin que les enfants soient retirés des forces et des groupes armés, les familles reçoivent des aides et les enfants soient réintégrés dans la société, notamment dans le système scolaire ou la formation professionnelle. L'UE continuera à soutenir les autorités et les partenaires concernés dans le pays, afin qu'une mise en œuvre efficace des mesures puisse être garantie, par le biais notamment du Programme de justice pour les mineurs, qu'elle a élaboré conjointement avec l'UNICEF. Le gouvernement est encouragé à recourir aux activités de coopération technique et à respecter ses obligations en matière de présentation de rapports.

Le membre travailleur du Japon a souligné que l'utilisation d'enfants de moins de 18 ans dans les conflits

armés au Yémen constituait une violation grave de la convention n° 182. En outre, il exprime des inquiétudes quant au respect de certaines obligations du gouvernement. Ses préoccupations concernent notamment le recrutement d'enfants dans les forces armées de l'Etat et les groupes armés alliés et la participation d'enfants aux conflits armés; le recrutement d'enfants dans les groupes d'opposition armés et l'utilisation de ces enfants dans les conflits armés; ainsi que l'absence de sanctions et l'impunité relatives au recrutement et à l'utilisation d'enfants dans les conflits armés. De nombreux conflits armés internes ont secoué le Yémen et, selon de multiples témoignages, des enfants ont été recrutés par l'armée yéménite. D'après ce qui a été rapporté, des enfants ont été utilisés comme éclaireurs, espions et boucliers humains. En outre, selon certains rapports du Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, des enfants en tenue militaire ont directement participé aux violences. Le ministère de l'Intérieur a envoyé une lettre aux chefs de l'ensemble des forces de sécurité les enjoignant de respecter l'âge minimum de recrutement fixé à 18 ans et de libérer les membres n'ayant pas l'âge légal. L'orateur a demandé instamment au gouvernement du Yémen de veiller à ce que l'âge minimum de recrutement soit strictement respecté et que les unités militaires soient régulièrement inspectées afin de dénoncer et de prévenir le recrutement de mineurs. Les enfants soldats devraient être libérés aussi vite que possible et recevoir une assistance adéquate en vue de leur réadaptation et de leur réinsertion sociale.

Le membre gouvernemental de la Suisse a salué le progrès politique accompli au Yémen, notamment le succès de la Conférence sur le dialogue national. Il soutient la déclaration de l'Union européenne et souhaite ajouter quelques éléments. Le travail des enfants et plus particulièrement l'implication des enfants dans les conflits armés sont des phénomènes très préoccupants. La Suisse est inquiète de voir la pratique du recrutement d'enfants perdurer au sein des forces armées. La Suisse soutient les conclusions et recommandations de la commission d'experts. L'orateur tient à souligner que le fait de recruter des enfants dans les conflits armés ne viole pas seulement la convention n° 182, mais également les articles 32 et 38 de la Convention relative aux droits de l'enfant des Nations Unies, que le Yémen a d'ailleurs ratifiée. Il ajoute que des sanctions adéquates doivent être prévues par le gouvernement pour punir le fait d'impliquer des enfants dans un conflit. L'orateur a conclu que la Suisse se tient aux côtés du Yémen afin d'aider le pays à répondre à des questions de migration, y compris les besoins de protection et la fourniture de services de base aux groupes vulnérables, en particulier les réfugiés et les personnes déplacées et touchées par la guerre.

La membre travailleuse de la Norvège, s'exprimant au nom des syndicats des pays nordiques, a déclaré que les enfants au Yémen continuent à être victimes de graves violations des droits des enfants, ce qui a été confirmé par la commission d'experts et d'autres organismes des Nations Unies. Les enfants au Yémen sont exposés au recrutement et à la participation dans le conflit civil en cours. La présence d'enfants a été identifiée au sein des forces centrales de sécurité, de la garde républicaine et de la première division blindée. Nombre d'entre eux ont été enrôlés par des officiers de l'armée, des membres de leur famille ou des *cheikhs*. Les groupes rebelles utilisent également les enfants dans le conflit armé. Environ 1,3 million d'enfants au Yémen sont engagés dans les pires formes de travail des enfants, comme l'industrie de la pêche, l'agriculture, les carrières et les mines, ainsi que dans le conflit armé. Le Yémen est un pays de transit et destination pour les enfants soumis au travail forcé et victimes de traite. Certains d'entre eux voyagent jusqu'en Arabie saoudite, où on les oblige à devenir travailleurs

domestiques ou à se prostituer. D'autres sont obligés d'introduire clandestinement de la drogue en Arabie saoudite. D'autres encore, dont les familles ont soutenu les rebelles *houthis*, sont incorporés de force dans les milices *houthis*. En ce qui concerne les filles, beaucoup sont victimes de la traite aux fins d'exploitation sexuelle au Yémen ou en Arabie saoudite. Les violations des droits des enfants provoquent de vives inquiétudes. Il est instamment demandé au gouvernement du Yémen de prendre immédiatement des mesures efficaces pour mettre un terme au recrutement forcé et obligatoire d'enfants dans le conflit armé. Le pays devrait renforcer l'inspection du travail afin d'empêcher que les enfants n'exécutent des travaux dangereux et ne soient victimes de traite. Des sanctions pour de telles infractions devraient être mises en place, et tout individu recruté de force des enfants devrait être poursuivi et sanctionné. Il est instamment demandé au gouvernement de prendre au sérieux son statut de Membre de l'OIT et de se conformer à la convention n° 182.

La membre travailleuse de l'Italie a exprimé ses vives préoccupations devant la persistance des violations de la convention n° 182 au Yémen. Dans son rapport, le gouvernement prétend que cette convention a été mise en application par la voie constitutionnelle, législative et réglementaire. Toutefois, ces textes comportent encore d'énormes lacunes, et la législation relative à l'âge minimum d'admission à l'emploi est contradictoire. En outre, les normes existantes ne sont pas mises en pratique. Les enfants sont souvent victimes d'exploitation, d'extrême pauvreté, de la faim, de maladie, de traite et d'exploitation sexuelle. Beaucoup d'entre eux participent dans des conflits armés ou effectuent du travail très dangereux. Beaucoup de filles travaillent comme domestiques, parfois comme esclaves, dans l'impossibilité de sortir du domicile de leur employeur et exposées à des abus physiques, psychologiques et sexuels. Bien qu'il existe des estimations du nombre d'enfants concernés, on ne connaît pas l'ampleur réelle du problème. Il n'existe pas d'informations sur le nombre d'arrestations, d'enquêtes et de poursuites entamées pour des infractions relevant des pires formes de travail des enfants. L'accès à l'éducation est particulièrement préoccupant. Le Yémen a l'un des taux de scolarisation dans l'enseignement primaire et secondaire les plus bas au monde. Le travail des enfants n'est pas un phénomène isolé. Le Yémen est l'un des pays les plus pauvres de la région arabe et du monde. Les progrès réalisés vers les objectifs du Millénaire pour le développement sont lents et le chômage augmente. Ce pays détient un des taux de natalité les plus élevés et vient en deuxième place pour ce qui est du taux de malnutrition. Toutefois, la pauvreté ne peut servir d'excuse à la persistance du travail des enfants parce que, dans les faits, elle perpétue les cycles de la pauvreté et prive les enfants de possibilités d'éducation et de développement. Le gouvernement a été prié d'agir avec célérité pour s'attaquer à ces sujets de préoccupation fondamentaux des membres travailleurs et de la communauté internationale. Des mesures spécifiques doivent être prises immédiatement pour empêcher les violations graves et systématiques des droits des enfants, qui sont une entrave à la justice sociale, au développement équitable et aux perspectives d'avenir.

Le membre travailleur du Yémen a fait valoir que le gouvernement a ratifié la convention n° 182, mais qu'il ne souhaite pas lui donner effet. Il ajoute que les explications données par le gouvernement pour se justifier devant la Commission de la Conférence sont loin d'être convaincantes, puisqu'il n'a même pas élaboré de projet de loi. Il appelle donc fermement le gouvernement à assumer ses responsabilités et à veiller à ce que les organes concernés collaborent pour que la convention soit appliquée; compte tenu du nombre croissant d'enfants qui travaillent, toutes

les parties concernées doivent déployer des efforts pour combattre et vaincre ce phénomène. L'orateur indique aussi que les enfants continuent de travailler et sont exploités pour des travaux dangereux. Des mesures importantes doivent donc être prises par le gouvernement, le BIT et les travailleurs pour que la convention soit appliquée dans le pays. C'est pourquoi il appelle toutes les forces politiques du Yémen à signer un code d'honneur qui mettrait fin au recrutement d'enfants. Il appelle aussi la communauté internationale à aider son pays pour mettre fin à cette situation douloureuse. Il termine en indiquant que le BIT doit jouer d'urgence un plus grand rôle afin de suivre de près la situation. Il lui demande par conséquent d'envoyer dès que possible une mission de haut niveau pour assurer le suivi de cette question et formuler des recommandations qui puissent être mises en œuvre.

Le membre gouvernemental de l'Égypte a invité les États Membres de l'OIT à considérer de près la situation politique, économique et sociale du pays et a rappelé les combats en cours qui minent la mise en œuvre de la convention n° 182. Le gouvernement du Yémen a reconnu ses responsabilités et a exprimé le souhait de remédier à la situation. Le gouvernement de l'Égypte invite le BIT à prêter assistance au Yémen afin d'éviter une détérioration de la situation, et afin d'aider le pays à éradiquer totalement le travail des enfants. L'orateur exprime son appui aux membres qui ont lancé un appel pour l'élimination du travail des enfants. Il a conclu que la situation du Yémen est particulière et requière une assistance soutenue.

Le représentant gouvernemental a indiqué que le pays, durant les trois dernières années, a vu le recrutement des enfants dans le cadre des conflits armés par des groupes armés tels que *Houthis* et Al-Qaïda et non pas par le gouvernement. Cette situation s'explique par la situation économique et générale du pays. En 2011, le pays s'est engagé à mettre en œuvre tous les programmes possibles afin d'éliminer le travail des enfants. Jusqu'en 2010, le nombre d'enfants travailleurs s'élevait à environ 600 000, mais ce nombre s'élève maintenant à 1,5 million. Le gouvernement yéménite se trouve dans une situation difficile en raison de la situation économique, les conflits armés qui s'étendent même à la capitale et les situations de violence. Cette situation a pour conséquence la déstabilisation du pays qui amène les populations à se tourner vers le recrutement et l'exploitation des enfants au travail. L'orateur indique que le gouvernement a adopté un décret en 2012 qui interdit le recrutement des enfants dans les forces de l'armée et de la sécurité, et il souligne l'importance de tenir compte des causes du travail des enfants liées à la violence et à l'insécurité au Yémen. L'orateur a conclu que le pays est fermement engagé à mettre en œuvre les conventions fondamentales de l'OIT et les conventions portant sur les droits de l'enfant. Il a rappelé qu'à ce sujet le pays reconnaît le problème lié à l'âge minimum du mariage, en revanche, la question liée à l'âge minimum d'admission à l'emploi est réglementée.

Les membres travailleurs se sont réjouis de la demande d'assistance technique formulée par le gouvernement. Afin d'entamer l'élimination des deux pires formes de travail des enfants discutées au sein de cette commission, ils ont estimé que le gouvernement doit initier une série d'actions et de programmes sur le plan juridique, notamment l'amendement du Code du travail, la loi sur les droits des enfants et les ordonnances ministérielles afin d'assurer la cohérence législative et la conformité avec la convention n° 182, ainsi que l'adoption de sanctions pénales en cas de violation de la législation. Sur le plan politique, ils ont estimé qu'il faudrait élaborer et mettre en œuvre un plan d'action national contre le recrutement forcé d'enfants; prévoir un système d'inspection dans les régions rurales et dans les secteurs où sévissent les pires formes de travail des enfants et mettre au point une

banque de données en la matière, notamment en ce qui concerne la traite d'enfants. Sur le plan social, ils ont indiqué que le gouvernement devrait établir un programme de désarmement, de démobilisation et de réinsertion des enfants recrutés par des forces ou des groupes armés et réduire le travail des enfants, en particulier dans le domaine de l'agriculture et de la pêche. Tout en tenant compte de la situation difficile du pays, les membres travailleurs demandent au gouvernement d'établir un plan d'action, précisant les mesures, les étapes et les délais qu'il se fixe avec l'assistance du BIT, qui a d'ailleurs déjà été sollicitée par le gouvernement. Ce plan devrait privilégier la protection des enfants afin d'éviter que de nouveaux enfants soldats ne soient recrutés et afin d'organiser leur retour à la vie normale. Dans l'intervalle, ils ont prié instamment le gouvernement d'adapter la législation nationale et d'informer la commission d'experts lors de sa session en novembre 2014 des progrès réalisés, notamment en ce qui concerne la mise en œuvre du plan d'action. Ils ont exprimé le souhait que le gouvernement accepte une mission d'assistance du BIT.

Les membres employeurs ont reconnu les difficultés que rencontre le gouvernement du Yémen. Si certains des problèmes examinés ne sont pas du ressort du gouvernement, un grand nombre de problèmes le sont. Le gouvernement pourrait, par exemple, combattre le recrutement d'enfants dans les forces armées. En outre, le gouvernement n'a pas nié que le recrutement d'enfants dans les forces armées est une réalité. Etant donné la gravité de la situation que soulignent aussi bien les travailleurs que les employeurs, il est temps que l'OIT s'en saisisse. Il ne devrait pas être difficile de s'entendre sur la façon de traiter la question. Les membres employeurs ont salué le fait que le gouvernement demande l'assistance technique du BIT pour remédier aux difficultés qui ont été examinées.

Conclusions

La commission a pris note des informations verbales communiquées par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi concernant le recrutement forcé d'enfants aux fins de leur utilisation dans le conflit armé dans le pays ainsi que l'engagement d'enfants dans des travaux dangereux.

La commission a pris note de la déclaration du gouvernement suivant laquelle un plan d'action visant à mettre fin au recrutement et à l'utilisation d'enfants dans des conflits armés a été conclu le 14 mai 2014 entre le gouvernement et les Nations Unies. Ce plan d'action consiste en un engagement à faire en sorte que des enfants ne soient plus impliqués dans un conflit armé et à empêcher de nouveaux recrutements. Il comporte des mesures visant à : i) aligner la législation nationale sur les normes internationales interdisant le recrutement et l'utilisation d'enfants dans des conflits armés; ii) promulguer et diffuser des ordonnances militaires interdisant l'enrôlement et l'utilisation d'enfants de moins de 18 ans; iii) enquêter sur les allégations d'enrôlement et d'utilisation d'enfants par les forces gouvernementales yéménites et faire en sorte que les responsables soient tenus de rendre des comptes; et iv) faciliter l'accès aux Nations Unies pour leur permettre de vérifier les progrès réalisés et la conformité avec le plan d'action.

Tout en notant l'adoption de ce plan d'action, la commission a dit partager les graves préoccupations exprimées par plusieurs orateurs à propos de la situation des enfants de moins de 18 ans qui sont recrutés et forcés d'intégrer des groupes armés ou les forces gouvernementales. Elle a déploré la persistance de ces pratiques, d'autant plus qu'elles mènent à d'autres violations des droits des enfants qui se manifestent sous la forme d'enlèvements, de meurtres et de violences sexuelles. La commission a souligné la gravité de ces violations de la convention n° 182 et a invité instamment le gouvernement à prendre d'urgence des mesures immédiates

et efficaces pour mettre fin, dans la pratique, au recrutement forcé d'enfants de moins de 18 ans par les forces gouvernementales et leurs forces associées, en particulier en veillant à l'application effective du plan d'action qui a été récemment adopté. Elle a également exhorté le gouvernement à prendre les mesures nécessaires afin d'instaurer des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives pour les délits en rapport avec l'utilisation d'enfants dans des conflits armés et à s'assurer que les auteurs de ces crimes ignominieux soient poursuivis. La commission a appelé le gouvernement à prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé afin que les enfants soustraits aux groupes armés et aux forces gouvernementales bénéficient de l'assistance nécessaire à leur réadaptation et à leur intégration sociale, notamment à leur réintégration dans le système scolaire ou la formation professionnelle.

S'agissant de la question des enfants affectés à un travail dangereux, la commission a noté que le gouvernement indique que son pays est confronté à de nombreuses difficultés en raison du conflit intérieur qui se poursuit depuis trois ans. Beaucoup d'entreprises ont quitté le Yémen, ce qui a eu pour effet des pousser des adultes sans emploi à placer leurs enfants sur le marché du travail. Le gouvernement est conscient qu'en matière de travail des enfants, y compris pour les enfants affectés à du travail dangereux, le pays connaît une situation extrêmement grave qui s'est encore considérablement dégradée au cours des trois dernières années. A cet égard, il souhaite solliciter l'assistance des Etats Membres et du BIT afin de l'aider à mieux appliquer la convention.

Bien que consciente des difficultés que connaît le pays, la commission a noté avec une vive préoccupation que près de 1,5 million d'enfants sont engagés dans le travail des enfants, la moitié effectuant des travaux dangereux ou exerçant des activités économiques, notamment dans l'agriculture, l'industrie de la pêche, l'exploitation minière et la construction. A cet égard, la commission a prié le gouvernement de renforcer les capacités et étendre la portée de l'inspection du travail afin de faire appliquer l'ordonnance ministérielle n° 11 de 2013 relative au travail des enfants et aux travaux dangereux, y compris en zone rurale. Elle a prié instamment le gouvernement de veiller à ce que les inspecteurs du travail procèdent régulièrement à des visites inopinées pour faire en sorte que les personnes qui enfreignent la convention soient poursuivies et que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives soient imposées. Elle a également prié le gouvernement de prendre des mesures efficaces assorties de délais afin de soustraire les enfants de moins de 18 ans au travail dangereux et d'assurer leur réadaptation et leur intégration sociale.

Soulignant que l'éducation contribue à combattre les pires formes de travail des enfants, la commission a vivement encouragé le gouvernement à offrir l'accès à un enseignement de base public et gratuit à tous les enfants, et en particulier aux enfants soustraits au conflit armé et au travail dangereux, tout en accordant une attention particulière à la situation des jeunes filles. A cet égard, la commission a appelé les Etats Membres de l'OIT à fournir au gouvernement du Yémen une assistance selon les modalités de l'article 8 de la convention, en veillant en particulier à offrir un enseignement de base et une formation professionnelle publics et gratuits aux enfants soustraits aux pires formes de travail des enfants. Notant que plusieurs orateurs ont souligné que les pires formes de travail des enfants sont la conséquence du sous-développement et de la pauvreté qui règne dans le pays, la commission a invité le gouvernement du Yémen à se prévaloir de l'assistance technique du BIT afin de réaliser des progrès tangibles dans l'application de la convention. Elle a également prié le Bureau de mettre sur pied une mission d'assistance technique à cet égard.

Enfin, la commission a prié le gouvernement de communiquer à la commission d'experts un rapport détaillé abordant tous les points soulevés par la présente commission et par la commission d'experts qui les examinera à sa prochaine réu-

nion. Elle a formulé le ferme espoir qu'elle sera en mesure de noter, dans un très proche avenir, des progrès tangibles dans l'application de la convention.

**II. SOUMISSION AUX AUTORITÉS COMPÉTENTES DES CONVENTIONS ET RECOMMANDATIONS ADOPTÉES
PAR LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL
(ARTICLE 19 DE LA CONSTITUTION)**

Observations et informations

a) Défaut de soumission des instruments aux autorités compétentes

Un représentant gouvernemental du Soudan a indiqué que les conventions et les recommandations adoptées pendant la période allant de 1994 à 2012 ont été soumises aux autorités compétentes.

Un représentant gouvernemental du Kazakhstan a indiqué que les documents relatifs à la soumission ont été portés à l'attention du Parlement.

Un représentant gouvernemental de la Mauritanie a indiqué que le Département du travail a pris l'engagement de rattraper le retard en matière de soumission des instruments avant le 31 juillet 2014. Les commentaires de la présente commission comme ceux de la commission d'experts sont tout à fait appréciés et pris en compte. En effet, suite à l'observation de 2013 de la commission d'experts sur la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, les inspecteurs du travail ont désormais un statut les régissant, et le nombre d'inspecteurs est passé de 10 en 2013 à 13 en 2014.

Une représentante gouvernementale du Brésil a indiqué que le gouvernement s'emploie à identifier le meilleur moyen de traiter cette question de façon globale, en fonction des compétences constitutionnelles spécifiques de toutes les institutions qui interviennent dans ce processus et dans le cadre du dialogue tripartite. L'objectif est surtout d'éviter que cette situation ne se représente à l'avenir. Le Brésil a progressé dans la consolidation du dialogue social. Par conséquent, se fondant sur son expérience nationale, l'oratrice a exprimé à nouveau sa conviction que le patrimoine historique de l'Organisation sera une source d'inspiration pour parvenir au consensus nécessaire et avancer ainsi dans le débat.

Un représentant gouvernemental du Koweït a fait savoir que le gouvernement procède actuellement à des consultations, y compris avec les partenaires sociaux, au sujet de l'éventuelle ratification des conventions en question, afin de soumettre les instruments aux autorités compétentes. En 2013, la commission d'experts s'est félicitée du fait que tous les instruments adoptés par la Conférence avaient été soumis par le ministre compétent au Conseil des ministres, en vue de leur soumission à l'Assemblée Nationale. Cette procédure, longue et compliquée tant d'un point de vue logistique qu'administratif, dépend de facteurs qui ne dépendent pas du gouvernement, tels que la durée des sessions parlementaires. Un comité national a été mis en place cette année afin de remplir cette obligation constitutionnelle et d'accélérer la procédure. La création de ce comité national est le résultat de la coopération technique avec le BIT. Les résultats de ses travaux seront communiqués à la présente commission.

Un représentant gouvernemental de la Libye a souhaité faire un commentaire au sujet des paragraphes 106 et 113 du rapport général. La Libye traverse actuellement une phase de transition délicate, dans sa marche vers l'instauration d'un Etat démocratique. Malgré les circonstances, le ministère du Travail et du Redressement du gouvernement de transition a porté une attention particulière à l'élaboration de projets de loi sur le travail et les syndicats. Il a également mis en place un comité chargé de rédiger les rapports sur les conventions ratifiées, ainsi que les réponses aux commentaires formulés par la commission d'experts. La Libye s'est ainsi acquittée de ses obligations constitutionnelles. En outre, le ministère a transmis les conventions adoptées lors de précédentes

sessions de la Conférence aux secteurs concernés, afin qu'ils les examinent et se prononcent au sujet de leur ratification, en vue de leur soumission finale au Congrès général national, qui, compte tenu de la présente situation, n'est pas à proprement parler un Parlement. Le gouvernement a fourni au Bureau des informations à ce sujet, mais celles-ci lui sont probablement parvenues après la publication du rapport. Le gouvernement tiendra le Bureau informé de tout fait nouveau accompli dans ce domaine et mettra tout en œuvre pour que la Libye s'acquitte de ses obligations constitutionnelles.

Un représentant gouvernemental de la Jordanie a indiqué que la Constitution de la Jordanie avait été modifiée en novembre 2011 et que ces modifications nécessitaient un examen complet de la législation nationale afin d'assurer sa conformité avec la nouvelle Constitution. En janvier 2014, la Jordanie a ratifié la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952. Le gouvernement a toujours soumis les instruments aux autorités compétentes et sera bientôt en mesure de communiquer des informations sur ce point.

Un représentant gouvernemental de la Papouasie-Nouvelle-Guinée a évoqué les progrès réalisés en matière d'obligation de soumission dans le cadre de l'agence gouvernementale de mise en œuvre. Un projet de document concernant la soumission de 19 instruments au Conseil exécutif national a été préparé. Fin 2012, les progrès qui avaient été accomplis ont été ralentis car l'agence gouvernementale a entrepris des changements administratifs qui ont affecté sa capacité technique d'assurer la transmission des documents de soumission aux autorités compétentes. Compte tenu du nombre important d'instruments devant être soumis aux autorités compétentes, des consultations techniques et juridiques complémentaires sont nécessaires avant de procéder à la soumission. Le gouvernement s'engage toutefois à mettre fin à ce manquement et à résoudre ses difficultés internes techniques. Des informations utiles pourront être communiquées à la commission prochainement.

Une représentante gouvernementale du Suriname a informé la commission que son gouvernement avait soumis son rapport sur la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, la veille. Les conventions adoptées n'ont pas été soumises aux autorités compétentes en raison d'un problème administratif. Un document est en cours d'élaboration et sera soumis à l'autorité compétente (l'Assemblée nationale). Le gouvernement espère être en mesure de remplir ses obligations avant la fin de 2014.

Un représentant gouvernemental du Bangladesh a déclaré que 37 instruments de l'OIT avaient été soumis à l'autorité compétente du Bangladesh, à savoir le Conseil consultatif tripartite. Lors de sa réunion de juillet 2013, le conseil a recommandé la ratification de la convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, et de la convention du travail maritime, 2006. Le Bangladesh a ratifié ces deux conventions en 2014. Il convient toutefois de rappeler que toute question liée au travail, y compris les instruments de l'OIT, doit être discutée par la commission permanente parlementaire sous l'égide du ministère du Travail et de l'Emploi.

Un représentant gouvernemental de Bahreïn a indiqué que son gouvernement avait communiqué en mars dernier un document détaillant la position de son pays à l'égard de la procédure de soumission. L'article 19 de la Constitution laisse une grande latitude aux Etats Membres quant

au choix des procédures appropriées, y compris lorsque c'est l'exécutif qui est l'autorité compétente pour connaître les instruments adoptés.

La commission a pris note des informations communiquées et des explications fournies par les représentants gouvernementaux qui ont pris la parole. La commission a pris note des difficultés spécifiques évoquées par certains délégués, et en particulier de l'engagement de certains gouvernements de respecter au plus vite l'obligation de soumettre les instruments adoptés par la Conférence internationale du Travail aux autorités compétentes.

La commission a signalé qu'un nombre particulièrement élevé de gouvernements avaient été invités à fournir des explications sur le retard important pris pour respecter l'obligation constitutionnelle de soumission. A l'instar de la commission d'experts, la commission a exprimé sa grande préoccupation face au non-respect de l'obligation de soumettre les conventions, les recommandations et les protocoles aux autorités compétentes. Le respect de l'obligation de soumission implique la soumission des instruments adoptés par la Conférence aux parlements nationaux et représente une exigence de la plus haute importance afin d'assurer l'efficacité des activités normatives de l'Organisation. La commission a rappelé à cet égard que le Bureau peut apporter son assistance technique pour contribuer à l'accomplissement de cette obligation.

La commission a exprimé le ferme espoir que les pays mentionnés, à savoir l'Angola, Bahreïn, le Belize, le Brésil, les Comores, la Côte d'Ivoire, Djibouti, la Dominique, El Salvador, les Fidji, la Guinée, la Guinée équatoriale,

Haïti, les Iles Salomon, l'Iraq, la Jamaïque, la Jordanie, le Kazakhstan, le Kirghizistan, le Koweït, la Libye, le Mali, la Mauritanie, le Mozambique, l'Ouganda, le Pakistan, la Papouasie-Nouvelle-Guinée, la République démocratique du Congo, le Rwanda, Sainte-Lucie, Sao Tomé-et-Principe, la Sierra Leone, la Somalie, le Soudan, le Suriname, la République arabe syrienne, le Tadjikistan et le Vanuatu seront en mesure d'envoyer dans un avenir proche les informations relatives à la soumission des conventions, des recommandations et des protocoles aux autorités compétentes. La commission a décidé de mentionner ces cas dans le paragraphe prévu à cet effet de son rapport général.

b) Informations reçues

Albanie. Depuis la réunion de la commission d'experts, la ratification de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, a été enregistrée le 24 avril 2014.

Bangladesh. Depuis la réunion de la commission d'experts, l'instrument de ratification de la convention du travail maritime, 2006, a été reçu le 28 avril 2014 mais pas enregistré dans l'attente d'informations concernant la norme A4.5, paragraphe 10.

Congo. Depuis la réunion de la commission d'experts, la ratification de la convention du travail maritime, 2006, a été enregistrée le 7 avril 2014.

Seychelles. Depuis la réunion de la commission d'experts, la ratification de la convention du travail maritime, 2006, a été enregistrée le 7 janvier 2014.

III. RAPPORTS SUR LES CONVENTIONS NON RATIFIÉES ET LES RECOMMANDATIONS (ARTICLE 19 DE LA CONSTITUTION)

a) Manquement à l'envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations

La commission a pris note des informations communiquées.

La commission a souligné l'importance qu'elle attache à l'obligation constitutionnelle d'envoyer des rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations. De tels rapports permettent en effet une meilleure évaluation de la situation dans le cadre des études d'ensemble de la commission d'experts. La commission a rappelé à cet égard que le Bureau peut apporter son assistance technique en vue de contribuer au respect de cette obligation.

La commission a insisté sur le fait que tous les Etats Membres devraient satisfaire à leurs obligations à cet égard et a exprimé le ferme espoir que les gouvernements de la Guinée, de la Guinée-Bissau, de la Guinée équatoriale, des Iles Marshall, des Iles Salomon, de la Libye, de la République démocratique du Congo, de Saint-Kitts-et-Nevis, de Sao Tomé-et-Principe, de la Sierra Leone, de la Somalie, de Tuvalu et du Vanuatu satisferont à leurs obligations futures au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT. La com-

mission a décidé de mentionner ces cas dans le paragraphe prévu à cet effet de son rapport général.

Les membres travailleurs ont souligné l'importance de cette discussion sur les manquements des Etats Membres à leurs obligations relatives aux normes. Le fait que certains pays cités l'année précédente ne figurent plus sur la liste témoigne de l'utilité de cette discussion. Les gouvernements qui se sont exprimés doivent être remerciés, et tous doivent être encouragés à prendre les dispositions nécessaires pour remédier à leurs manquements.

b) Informations reçues

Depuis la réunion de la commission d'experts, des rapports concernant les conventions non ratifiées et les recommandations ont maintenant été reçus du **Brunéi Darussalam** et du **Tadjikistan**.

c) Rapports reçus sur la convention non ratifiée n° 131 et la recommandation n° 135

En supplément des rapports énumérés à l'annexe II, page 223, du rapport de la commission d'experts (Rapport III, Partie 1B), des rapports ont maintenant été reçus du pays suivant: **Mongolie**.

Annexe I. Tableau des rapports reçus sur les conventions ratifiées (articles 22 et 35 de la Constitution)

Relevé des rapports reçus au 12 juin 2014

Le tableau publié dans le rapport de la Commission d'experts, page 638, doit être mis à jour de la façon suivante:

*Note: Les premiers rapports sont indiqués entre parenthèses.
Les modifications des listes de pays mentionnés dans la première partie (Rapport général)
du Rapport de la commission d'experts sont indiquées avec les numéros des paragraphes.*

Algérie **24 rapports demandés**

- Tous les rapports reçus: Conventions nos 3, 14, 17, 19, 24, 29, 32, 42, 44, 81, 87, 89, 97, 98, 100, 101, 111, 119, 120, 127, 142, 144, 155, 181

Angola **17 rapports demandés**

- 11 rapports reçus: Conventions nos 12, 17, 18, 19, 27, 29, 88, 98, 100, 105, 111
- 6 rapports non reçus: Conventions nos 1, 14, 87, 89, 106, 107

Belgique **15 rapports demandés**

- Tous les rapports reçus: Conventions nos 1, 14, 82, 87, 98, 107, 132, 140, 144, 149, (150), (155), (161), (168), 171

Brunéi Darussalam **1 rapport demandé**

- Tous les rapports reçus: Convention no (138)

Bulgarie **24 rapports demandés**

- Tous les rapports reçus: Conventions nos 1, 3, 12, 14, 17, 19, 24, 25, 27, 30, 32, 42, 44, 52, 81, 87, 95, 98, 102, 106, 144, 177, 181, 183

Congo **8 rapports demandés**

- 5 rapports reçus: Conventions nos 14, 89, 98, 144, 149
- 3 rapports non reçus: Conventions nos 81, 87, 182

Djibouti **51 rapports demandés**

(Paragraphe 53)

- 33 rapports reçus: Conventions nos 1, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 24, 26, 29, 37, 38, 52, 77, 78, 81, 87, 88, 89, 96, 98, 99, 100, 101, 105, 106, 111, 120, 122, 138, 144, 182
- 18 rapports non reçus: Conventions nos 9, 16, 22, 23, 53, 55, 56, 63, 69, 71, 73, 94, 95, 108, 115, 124, 125, 126

Dominicaine, République **10 rapports demandés**

(Paragraphe 53)

- Tous les rapports reçus: Conventions nos 1, 52, 87, 98, 106, 107, 111, 144, 171, 172

El Salvador **6 rapports demandés**

- 3 rapports reçus: Conventions nos 107, 144, 155
- 3 rapports non reçus: Conventions nos 87, 98, 142

Equateur **31 rapports demandés**

(Paragraphe 53)

- Tous les rapports reçus: Conventions nos 81, 87, 95, 97, 98, 100, 101, 102, 103, 106, 110, 111, 115, 117, 118, 119, 121, 123, 128, 130, 136, 139, 142, 144, 148, 149, 152, 153, 159, 162, 169

Erythrée **2 rapports demandés**

(Paragraphe 53)

- Tous les rapports reçus: Conventions nos 87, 98

Espagne	22 rapports demandés
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 1, 4, 14, 29, 30, 81, 94, 101, 103, 105, 106, 117, 122, 129, 132, 138, 140, 142, 153, 169, 172, 182	
Fidji	6 rapports demandés
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 87, 98, 144, 149, 169, 172	
France	15 rapports demandés
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 3, 14, 52, 82, 87, 96, 98, 101, 106, 137, 140, 142, 144, 149, 152	
Guyana	26 rapports demandés
· 14 rapports reçus: Conventions nos 87, 95, 98, 100, 108, 111, 129, 138, 140, 144, 149, 151, 172, 175	
· 12 rapports non reçus: Conventions nos 11, 12, 29, 94, 105, 115, 131, 135, 137, 139, 141, 142	
Kazakhstan	8 rapports demandés
<i>(Paragraphe 50)</i>	
· 7 rapports reçus: Conventions nos 100, 111, 122, 138, (167), 182, (185)	
· 1 rapport non reçu: Convention no (162)	
Lao, République démocratique populaire	8 rapports demandés
<i>(Paragraphe 53)</i>	
· 7 rapports reçus: Conventions nos 6, 29, 100, 111, 138, (144), 182	
· 1 rapport non reçu: Convention no 4	
Liban	22 rapports demandés
· 19 rapports reçus: Conventions nos 1, 29, 30, 52, 59, 71, 77, 78, 89, 90, 95, 100, 106, 111, 131, 138, 152, 172, 182	
· 3 rapports non reçus: Conventions nos 14, 122, 142	
Malaisie	4 rapports demandés
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 29, 95, 100, 144	
Malawi	19 rapports demandés
· 16 rapports reçus: Conventions nos 19, 26, 29, 81, 89, 97, 98, 100, 107, 111, 129, 138, 144, 150, 159, 182	
· 3 rapports non reçus: Conventions nos 99, 105, 149	
Mali	17 rapports demandés
<i>(Paragraphes 44 et 53)</i>	
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 6, 11, 14, 17, 18, 19, 26, 29, 52, 95, 100, 105, 111, 138, 144, 182, 183	
Malte	16 rapports demandés
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 1, 14, 32, 77, 78, 95, 96, 98, 100, 106, 111, 117, 124, 131, 132, 149	
Mauritanie	16 rapports demandés
· 1 rapport reçu: Convention no 122	
· 15 rapports non reçus: Conventions nos 3, 14, 29, 33, 52, 81, 89, 100, 101, 102, 111, 112, 114, 138, 182	
Mongolie	8 rapports demandés
<i>(Paragraphe 53)</i>	
· 7 rapports reçus: Conventions nos 100, 111, 122, 123, 138, 144, 182	
· 1 rapport non reçu: Convention no 103	
Nicaragua	14 rapports demandés
· 13 rapports reçus: Conventions nos 1, 3, 14, 30, 78, 100, 110, 111, 117, 122, 140, 142, 169	
· 1 rapport non reçu: Convention no 4	

Panama **15 rapports demandés**

- 13 rapports reçus: Conventions nos 3, 29, 30, 52, 81, 88, 89, 94, 105, 110, 122, 138, 182
- 2 rapports non reçus: Conventions nos 107, 117

Portugal **18 rapports demandés**

- Tous les rapports reçus: Conventions nos 1, 14, 29, 81, 87, 103, 105, 106, 117, 129, 131, 132, 138, 142, 149, 171, 175, 182

Slovaquie **23 rapports demandés**

(Paragraphe 53)

- 14 rapports reçus: Conventions nos 1, 14, 29, 42, 52, 90, 98, 105, 122, 139, 148, 171, 182, 183
- 9 rapports non reçus: Conventions nos 27, 81, 123, 129, 138, 140, 142, 156, 159

Suriname **9 rapports demandés**

- Tous les rapports reçus: Conventions nos 14, 29, 41, 81, 101, 105, 106, 118, 182

Thaïlande **7 rapports demandés**

(Paragraphe 53)

- 4 rapports reçus: Conventions nos 14, 29, 105, 138
- 3 rapports non reçus: Conventions nos 19, 122, 182

Turquie **17 rapports demandés**

- Tous les rapports reçus: Conventions nos 14, 26, 29, 77, 81, 94, 95, 98, 99, 105, 122, 123, 138, 142, 152, 153, 182

Total général

Au total, 2 176 rapports (article 22) ont été demandés,
1 755 (soit 80,65 pour cent) ont été reçus.

Au total, 143 rapports (article 35) ont été demandés,
141 (soit 98,60 pour cent) ont été reçus.

**Annexe II. Tableau statistique des rapports reçus sur les conventions ratifiées
(article 22 de la Constitution)**

Relevé des rapports reçus au 12 juin 2014

Année de la réunion de la commission d'experts	Rapports demandés	Rapports reçus à la date demandée		Rapports reçus pour la session de la commission d'experts		Rapports reçus pour la session de la Conférence	
1932	447	-		406	90,8%	423	94,6%
1933	522	-		435	83,3%	453	86,7%
1934	601	-		508	84,5%	544	90,5%
1935	630	-		584	92,7%	620	98,4%
1936	662	-		577	87,2%	604	91,2%
1937	702	-		580	82,6%	634	90,3%
1938	748	-		616	82,4%	635	84,9%
1939	766	-		588	76,8%	-	
1944	583	-		251	43,1%	314	53,9%
1945	725	-		351	48,4%	523	72,2%
1946	731	-		370	50,6%	578	79,1%
1947	763	-		581	76,1%	666	87,3%
1948	799	-		521	65,2%	648	81,1%
1949	806	134	16,6%	666	82,6%	695	86,2%
1950	831	253	30,4%	597	71,8%	666	80,1%
1951	907	288	31,7%	507	77,7%	761	83,9%
1952	981	268	27,3%	743	75,7%	826	84,2%
1953	1 026	212	20,6%	840	75,7%	917	89,3%
1954	1 175	268	22,8%	1 077	91,7%	1 119	95,2%
1955	1 234	283	22,9%	1 063	86,1%	1 170	94,8%
1956	1 333	332	24,9%	1 234	92,5%	1 283	96,2%
1957	1 418	210	14,7%	1 295	91,3%	1 349	95,1%
1958	1 558	340	21,8%	1 484	95,2%	1 509	96,8%
A la suite d'une décision du Conseil d'administration, des rapports détaillés ont été demandés depuis 1959 et jusqu'en 1976 seulement pour certaines conventions.							
1959	995	200	20,4%	864	86,8%	902	90,6%
1960	1 100	256	23,2%	838	76,1%	963	87,4%
1961	1 362	243	18,1%	1 090	80,0%	1 142	83,8%
1962	1 309	200	15,5%	1 059	80,9%	1 121	85,6%
1963	1 624	280	17,2%	1 314	80,9%	1 430	88,0%
1964	1 495	213	14,2%	1 268	84,8%	1 356	90,7%
1965	1 700	282	16,6%	1 444	84,9%	1 527	89,8%
1966	1 562	245	16,3%	1 330	85,1%	1 395	89,3%
1967	1 883	323	17,4%	1 551	84,5%	1 643	89,6%
1968	1 647	281	17,1%	1 409	85,5%	1 470	89,1%
1969	1 821	249	13,4%	1 501	82,4%	1 601	87,9%
1970	1 894	360	18,9%	1 463	77,0%	1 549	81,6%
1971	1 992	237	11,8%	1 504	75,5%	1 707	85,6%
1972	2 025	297	14,6%	1 572	77,6%	1 753	86,5%
1973	2 048	300	14,6%	1 521	74,3%	1 691	82,5%
1974	2 189	370	16,5%	1 854	84,6%	1 958	89,4%
1975	2 034	301	14,8%	1 663	81,7%	1 764	86,7%
1976	2 200	292	13,2%	1 831	83,0%	1 914	87,0%

Année de la réunion de la commission d'experts	Rapports demandés	Rapports reçus à la date demandée	Rapports reçus pour la session de la commission d'experts	Rapports reçus pour la session de la Conférence
A la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 1976), des rapports détaillés ont été demandés depuis 1977 et jusqu'en 1994, selon certains critères, à des intervalles d'un an, de deux ans ou de quatre ans.				
1977	1 529	215 14,0%	1 120 73,2%	1 328 87,0%
1978	1 701	251 14,7%	1 289 75,7%	1 391 81,7%
1979	1 593	234 14,7%	1 270 79,8%	1 376 86,4%
1980	1 581	168 10,6%	1 302 82,2%	1 437 90,8%
1981	1 543	127 8,1%	1 210 78,4%	1 340 86,7%
1982	1 695	332 19,4%	1 382 81,4%	1 493 88,0%
1983	1 737	236 13,5%	1 388 79,9%	1 558 89,6%
1984	1 669	189 11,3%	1 286 77,0%	1 412 84,6%
1985	1 666	189 11,3%	1 312 78,7%	1 471 88,2%
1986	1 752	207 11,8%	1 388 79,2%	1 529 87,3%
1987	1 793	171 9,5%	1 408 78,4%	1 542 86,0%
1988	1 636	149 9,0%	1 230 75,9%	1 384 84,4%
1989	1 719	196 11,4%	1 256 73,0%	1 409 81,9%
1990	1 958	192 9,8%	1 409 71,9%	1 639 83,7%
1991	2 010	271 13,4%	1 411 69,9%	1 544 76,8%
1992	1 824	313 17,1%	1 194 65,4%	1 384 75,8%
1993	1 906	471 24,7%	1 233 64,6%	1 473 77,2%
1994	2 290	370 16,1%	1 573 68,7%	1 879 82,0%
A la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 1993), des rapports détaillés ont été demandés en 1995, à titre exceptionnel, seulement pour cinq conventions.				
1995	1 252	479 38,2%	824 65,8%	988 78,9%
A la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 1993), des rapports sont désormais demandés, selon certains critères, à des intervalles d'un an, de deux ans ou de cinq ans.				
1996	1 806	362 20,5%	1 145 63,3%	1 413 78,2%
1997	1 927	553 28,7%	1 211 62,8%	1 438 74,6%
1998	2 036	463 22,7%	1 264 62,1%	1 455 71,4%
1999	2 288	520 22,7%	1 406 61,4%	1 641 71,7%
2000	2 550	740 29,0%	1 798 70,5%	1 952 76,6%
2001	2 313	598 25,9%	1 513 65,4%	1 672 72,2%
2002	2 368	600 25,3%	1 529 64,5%	1 701 71,8%
2003	2 344	568 24,2%	1 544 65,9%	1 701 72,6%
2004	2 569	659 25,6%	1 645 64,0%	1 852 72,1%
2005	2 638	696 26,4%	1 820 69,0%	2 065 78,3%
2006	2 586	745 28,8%	1 719 66,5%	1 949 75,4%
2007	2 478	845 34,1%	1 611 65,0%	1 812 73,2%
2008	2 515	811 32,2%	1 768 70,2%	1 962 78,0%
2009	2 733	682 24,9%	1 853 67,8%	2 120 77,6%
2010	2 745	861 31,4%	1 866 67,9%	2 122 77,3%
2011	2 735	960 35,1%	1 855 67,8%	2 117 77,4%

Année de la réunion de la commission d'experts	Rapports demandés	Rapports reçus à la date demandée	Rapports reçus pour la session de la commission d'experts	Rapports reçus pour la session de la Conférence
<p>A la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 2009 et mars 2011), des rapports sont demandés, selon certains critères, à des intervalles d'un an, de trois ans ou de cinq ans.</p>				
2012	2 207	809 36,7%	1 497 67,8%	1 742 78,9%
2013	2 176	740 34,1%	1 578 72,5%	1 755 80,6%

**INDEX PAR PAYS DES OBSERVATIONS ET INFORMATIONS
CONTENUES DANS LE RAPPORT**

Afghanistan

Première partie: Rapport général, paragr. 180, 184
Deuxième partie: I A b)

Albanie

Deuxième partie: II b)

Algérie

Deuxième partie: I B, n° 87

Angola

Première partie: Rapport général, paragr. 177, 184
Deuxième partie: II a)

Arabie saoudite

Deuxième partie: I B, n° 29

Bahreïn

Première partie: Rapport général, paragr. 177
Deuxième partie: II a)

Bangladesh

Deuxième partie: I B, n° 81
Deuxième partie: II b)

Bélarus

Première partie: Rapport général, paragr. 193
Deuxième partie: I B, n° 87

Belize

Première partie: Rapport général, paragr. 177, 200
Deuxième partie: II a)

Brunéi Darussalam

Deuxième partie: III b)

Brésil

Première partie: Rapport général, paragr. 177
Deuxième partie: II a)

Bulgarie

Deuxième partie: I A d)

Burundi

Première partie: Rapport général, paragr. 179, 183, 199
Deuxième partie: I A a), c)

Cambodge

Première partie: Rapport général, paragr. 183
Deuxième partie: I A c)
Deuxième partie: I B, n° 87

Centrafricaine, République

Deuxième partie: I B, n° 169

Colombie

Deuxième partie: I B, n° 81

Comores

Première partie: Rapport général, paragr. 177, 179, 183
Deuxième partie: I A a), c)
Deuxième partie: II a)

Congo

Deuxième partie: I A d)
Deuxième partie: II b)

Corée, République de

Deuxième partie: I B, n° 111

Croatie

Première partie: Rapport général, paragr. 183, 199
Deuxième partie: I A c)
Deuxième partie: I B, n° 98

Côte d'Ivoire

Première partie: Rapport général, paragr. 177, 199
Deuxième partie: II a)

Djibouti

Première partie: Rapport général, paragr. 177, 199
Deuxième partie: I A d)
Deuxième partie: II a)

Dominicaine, République

Deuxième partie: I A d)
Deuxième partie: I B, n° 111

Dominique

Première partie: Rapport général, paragr. 177, 183, 200
Deuxième partie: I A c)
Deuxième partie: II a)

El Salvador

Première partie: Rapport général, paragr. 177, 183, 199
Deuxième partie: I A c)
Deuxième partie: II a)

Equateur

Deuxième partie: I A d)
Deuxième partie: I B, n° 98

Erythrée

Première partie: Rapport général, paragr. 184
Deuxième partie: I A d)

Etats-Unis

Deuxième partie: I B, n° 182

Fidji

Première partie: Rapport général, paragr. 177, 199
Deuxième partie: II a)

Gambie

Première partie: Rapport général, paragr. 179, 183, 200
Deuxième partie: I A a), c)

Ghana

Première partie: Rapport général, paragr. 183, 199
Deuxième partie: I A c)

Grèce

Deuxième partie: I B, n° 102

Guinée

Première partie: Rapport général, paragr. 177, 183, 186, 199
Deuxième partie: I A c)
Deuxième partie: II a)
Deuxième partie: III a)

Guinée-Bissau

Première partie: Rapport général, paragr. 186, 200
Deuxième partie: III a)

Guinée équatoriale

Première partie: Rapport général, paragr. 177, 179, 180, 183, 186, 200
Deuxième partie: I A a), b), c)
Deuxième partie: II a)
Deuxième partie: III a)

Guyana

Première partie: Rapport général, paragr. 183, 184
Deuxième partie: I A c)

Haïti

Première partie: Rapport général, paragr. 177, 183, 199
Deuxième partie: I A c)
Deuxième partie: II a)

Iles Marshall

Première partie: Rapport général, paragr. 186, 200
Deuxième partie: III a)

Iles Salomon

Première partie: Rapport général, paragr. 177, 186, 200
Deuxième partie: II a)
Deuxième partie: III a)

Iraq

Première partie: Rapport général, paragr. 177, 199
Deuxième partie: II a)

Jamaïque

Première partie: Rapport général, paragr. 177, 199
Deuxième partie: II a)

Jordanie

Première partie: Rapport général, paragr. 177
Deuxième partie: II a)

Kazakhstan

Première partie: Rapport général, paragr. 177
Deuxième partie: I A d)
Deuxième partie: I B, n° 111
Deuxième partie: II a)

Kirghizistan

Première partie: Rapport général, paragr. 177, 199
Deuxième partie: II a)

Koweït

Première partie: Rapport général, paragr. 177, 184
Deuxième partie: II a)

Lao, République démocratique populaire

Deuxième partie: I A d)

Libye

Première partie: Rapport général, paragr. 177, 184, 186
Deuxième partie: II a)
Deuxième partie: III a)

Malaisie

Deuxième partie: I B, n° 29

Malaisie – Malaisie-Péninsulaire

Première partie: Rapport général, paragr. 183, 199
Deuxième partie: I A c)

Malaisie – Malaisie-Sarawak

Première partie: Rapport général, paragr. 183, 199
Deuxième partie: I A c)

Malawi

Deuxième partie: I A d)

Mali

Première partie: Rapport général, paragr. 177, 199
Deuxième partie: I A d)
Deuxième partie: II a)

Malte

Première partie: Rapport général, paragr. 183, 199
Deuxième partie: I A c)

Mauritanie

Première partie: Rapport général, paragr. 177, 183, 184
Deuxième partie: I A c)
Deuxième partie: I B, n° 122
Deuxième partie: II a)

Mongolie

Deuxième partie: I A d)
Deuxième partie: III c)

Mozambique

Première partie: Rapport général, paragr. 177, 199
Deuxième partie: II a)

Niger

Deuxième partie: I B, n° 138

Ouganda

Première partie: Rapport général, paragr. 177, 199
Deuxième partie: I B, n° 26
Deuxième partie: II a)

Pakistan

Première partie: Rapport général, paragr. 177, 199
Deuxième partie: I B, n° 81
Deuxième partie: II a)

Papouasie-Nouvelle-Guinée

Première partie: Rapport général, paragr. 177, 184
Deuxième partie: II a)

Portugal

Deuxième partie: I B, n° 122

Qatar

Deuxième partie: I B, n° 81

Rwanda

Première partie: Rapport général, paragr. 177, 183, 199
Deuxième partie: I A c)
Deuxième partie: II a)

République démocratique du Congo

Première partie: Rapport général, paragr. 177, 186, 199
Deuxième partie: I B, n° 29
Deuxième partie: II a)
Deuxième partie: III a)

Saint-Kitts-et-Nevis

Première partie: Rapport général, paragr. 186, 200
Deuxième partie: III a)

Saint-Marin

Première partie: Rapport général, paragr. 179, 183, 199
Deuxième partie: I A a), c)

Sainte-Lucie

Première partie: Rapport général, paragr. 177, 200
Deuxième partie: II a)

Sao Tomé-et-Principe

Première partie: Rapport général, paragr. 177, 180, 186, 200
Deuxième partie: I A b)
Deuxième partie: II a)
Deuxième partie: III a)

Seychelles

Deuxième partie: II b)

Sierra Leone

Première partie: Rapport général, paragr. 177, 183, 186, 199
Deuxième partie: I A c)
Deuxième partie: II a)
Deuxième partie: III a)

Slovaquie

Deuxième partie: I A d)

Somalie

Première partie: Rapport général, paragr. 177, 179, 186, 199
Deuxième partie: I A a)
Deuxième partie: II a)
Deuxième partie: III a)

Soudan

Première partie: Rapport général, paragr. 177, 184
Deuxième partie: II a)

Suriname

Première partie: Rapport général, paragr. 177
Deuxième partie: II a)

Swaziland

Deuxième partie: I B, n° 87

Syrienne, République arabe

Première partie: Rapport général, paragr. 177, 183, 199
Deuxième partie: I A c)
Deuxième partie: II a)

Tadjikistan

Première partie: Rapport général, paragr. 177, 179, 183, 200
Deuxième partie: I A a), c)
Deuxième partie: II a)
Deuxième partie: III b)

Thaïlande

Deuxième partie: I A d)

Timor-Leste

Première partie: Rapport général, paragr. 183, 200
Deuxième partie: I A c)

Turkménistan

Première partie: Rapport général, paragr. 183, 199
Deuxième partie: I A c)

Tuvalu

Première partie: Rapport général, paragr. 186, 200
Deuxième partie: III a)

Vanuatu

Première partie: Rapport général, paragr. 177, 179, 180, 183, 186, 200
Deuxième partie: I A a), b), c)
Deuxième partie: II a)
Deuxième partie: III a)

Venezuela, République bolivarienne du

Deuxième partie: I B, n° 26

Yémen

Deuxième partie: I B, n° 182

RAPPORT DE LA COMMISSION
DE L'APPLICATION DES NORMES

PRÉSENTATION, DISCUSSION ET APPROBATION



Quatorzième séance

Jeudi 12 juin 2014, 10 h 10

Présidence de M. Funes de Rioja

RAPPORT DE LA COMMISSION DE L'APPLICATION DES NORMES: PRÉSENTATION, DISCUSSION ET APPROBATION

Original anglais: Le PRÉSIDENT

Avant que nous examinions le rapport de la Commission de l'application des normes, je voudrais rappeler à l'ensemble des délégués que la journée d'aujourd'hui, jeudi 12 juin, est la Journée mondiale de la lutte contre le travail des enfants. Bien que cette année, pour des raisons qui tiennent à son programme, la Conférence a commémoré cette journée le 10 juin, je tiens à informer les participants à la Conférence qu'aujourd'hui, dans plus de 45 pays, en coopération avec ses mandants tripartites et ses partenaires du mouvement mondial, l'OIT organise des activités sur le thème de cette année: «Étendre la protection sociale: Éliminer le travail des enfants!» A ce propos, je suis particulièrement heureux de féliciter le gouvernement de mon propre pays, la République d'Argentine, de sa décision d'accueillir en 2017 la quatrième Conférence mondiale sur le travail des enfants. Vous y êtes tous invités par mon gouvernement et par moi-même.

Nous allons maintenant nous pencher sur le rapport de la Commission de l'application des normes qui se trouve dans le *Compte rendu provisoire*, n° 13, première et deuxième parties. A cette fin, j'invite les membres du bureau de la Commission de l'application des normes à venir prendre place à la tribune: M^{me} Gaviria, présidente, M. Rønne (employeur, Danemark) qui s'exprimera au nom de la vice-présidente employeuse, M^{me} Regenbogen, M. Leemans, vice-président travailleur, et M^{me} Mulindeti, rapporteure.

Je prie M^{me} Mulindeti de bien vouloir présenter le rapport.

Original anglais: M^{me} MULINDETI (*rapporteure de la Commission de l'application des normes*)

C'est un plaisir et un honneur pour moi de présenter en plénière le rapport de la Commission de l'application des normes. La commission est un organe permanent de la Conférence chargé, en vertu de l'article 7 du Règlement, d'examiner les mesures prises par les Membres pour mettre en œuvre les conventions qu'ils ont ratifiées volontairement. Elle examine également la manière dont les États s'acquittent de leur obligation de présenter des rapports, conformément à la Constitution de l'OIT.

La commission offre un cadre de discussion unique en son genre au niveau international. Elle

réunit des acteurs de l'économie réelle du monde entier, durant les périodes d'essor économique comme de crise. Toutes les parties ont travaillé d'arrache-pied pour préparer la présente session de la commission.

Dans le cadre du suivi des discussions menées en 2012 au sein de la commission, le Conseil d'administration a tenu une discussion constructive, lors de sa session de mars 2014, sur les principales questions relatives au système de contrôle des normes, sur la base de documents élaborés par le Directeur général suite à des consultations avec les mandants tripartites.

Le Conseil d'administration a pris un certain nombre de décisions et a notamment invité toutes les parties concernées à faire en sorte que les travaux de la commission soient menés à bonne fin au cours de la présente session de la Conférence. Ce processus a permis à la commission d'adopter, dans les délais prévus, une liste de 25 cas individuels, qui n'avaient pas pu être soumis à la commission en 2012.

Malgré ce résultat satisfaisant qui lui a permis de tenir des discussions très importantes sur l'application des conventions internationales du travail et de contrôler cette application dans 25 cas, la commission n'a finalement pas pu adopter des conclusions pour l'ensemble de ces cas. Des conclusions ont été adoptées pour seulement six d'entre eux qui avaient fait l'objet d'une double note de bas de page dans le rapport de 2014 de la commission d'experts. Je suis certaine que les vice-présidents de la commission vont s'exprimer sur les raisons qui ont conduit à l'absence de conclusions pour les 19 autres cas.

Le rapport dont la plénière est saisie est divisé en deux parties qui correspondent aux principales questions abordées par la commission. La première partie traite de la discussion de la commission sur les questions générales relatives aux normes et à l'étude d'ensemble de la commission d'experts, qui est consacrée cette année aux instruments relatifs à la fixation des salaires minima. La deuxième partie porte sur la discussion des 25 cas individuels examinés par la commission et sur les conclusions adoptées pour six d'entre eux. Je rappellerai les points marquants des délibérations de la commission pour chacune de ces questions.

Dans la discussion générale, la méthode de travail de la commission, qui est aussi la marque distinctive de l'OIT, a été rappelée; cette méthode consiste à contrôler l'application des normes dans le cadre de la discussion. A cet égard, un dialogue fructueux

entre la commission et la commission d'experts est essentiel. La commission collabore étroitement avec la commission d'experts et se fonde, dans une large mesure, sur son rapport. De plus, selon la pratique établie, les deux commissions ont des échanges directs sur des questions d'intérêt commun. Les vice-présidents de la commission ont donc échangé leurs points de vue avec les membres de la commission d'experts lors de sa dernière session, en novembre-décembre 2013.

Cette année, la commission a eu le plaisir d'accueillir le président de la commission d'experts qui a assisté à la première semaine de la session en qualité d'observateur et qui a eu la possibilité de s'adresser à la commission. Les discussions ont porté sur l'importance de l'interaction entre les deux commissions. Les questions en jeu à la suite de la session de 2012 ont été abordées compte tenu du processus en cours au sein du Conseil d'administration.

Pendant la première partie de ses travaux, la commission a examiné l'étude d'ensemble de la commission d'experts consacrée aux systèmes de salaires minima, notamment la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, et la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970, qui l'accompagne.

Cette étude d'ensemble, de même que les débats de la commission et les conclusions adoptées suite à cette discussion, éclaireront la discussion récurrente sur l'objectif stratégique de protection sociale qui se tiendra à la 104^e session de la Conférence, en 2015, dans le cadre du suivi de la Déclaration sur la justice sociale de 2008.

Conformément à une décision prise par le Conseil d'administration en novembre 2010, l'examen de cette étude d'ensemble par la Commission de l'application des normes a donc eu lieu, pour la première fois, un an avant la discussion récurrente de la Conférence, l'objectif étant de faciliter un meilleur examen et une meilleure intégration des aspects normatifs dans le rapport établi par le Bureau pour la discussion récurrente et dans le résultat de cette discussion. A l'issue de la discussion de l'étude d'ensemble, la commission a noté que la fixation du salaire minimum visait à assurer une protection des salariés contre des salaires excessivement bas et permettait d'établir des règles du jeu égales pour tous les employeurs.

Elle a rappelé que la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, et la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970, énonçaient un certain nombre de principes essentiels, notamment la pleine consultation des partenaires sociaux, le respect du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, et l'ajustement périodique des niveaux de salaires minima, tout en laissant aux Etats Membres une certaine latitude dans leur mise en œuvre. Les salaires minima peuvent être fixés par voie législative, par décision d'une autorité publique après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, ou de manière tripartite, ou encore par voie de conventions collectives à condition qu'elles aient force de loi.

En vue de contribuer à la préparation de la discussion récurrente sur la protection sociale, un certain nombre d'enseignements ont été tirés de l'étude d'ensemble et de son examen par la commission en ce qui concerne les besoins des Etats Membres et les moyens d'action à la disposition de

l'Organisation, à savoir l'action normative, la coopération et l'assistance techniques, et la capacité technique et de recherche du Bureau.

Pour ce qui est du volet principal de ses travaux, à savoir l'examen des cas individuels, la commission a poursuivi ses efforts pour parvenir à un équilibre entre les cas de différentes régions. Cette année, les cas étaient répartis comme suit: Afrique, sept cas; Etats arabes, trois cas; Amériques, cinq cas; Asie-Pacifique, cinq cas; Europe, cinq cas. Comme les années précédentes, la plupart des cas concernaient l'application des conventions fondamentales (15 cas).

La commission a décidé d'inclure dans son rapport un paragraphe spécial sur l'application par le Belarus de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

En conclusion, permettez-moi de remercier la présidente, M^{me} Gaviria, ainsi que les vice-présidents employeur et travailleur, M^{me} Regenbogen et M. Leemans, pour leur coopération. Je recommande à la Conférence d'approuver le rapport de la Commission de l'application des normes.

Original anglais: M. RØNNEST (employeur, Danemark)

Au nom du groupe des employeurs, je salue le rapport de la Commission sur l'application des normes et je recommande son approbation.

Les travaux de la commission ont commencé de façon constructive et nous pensions qu'ils s'achèveraient de même. Toutefois, nous avons été pris au dépourvu lorsque, le dernier jour, les travailleurs ont refusé d'adopter 19 conclusions en raison de divergences de points de vue sur la façon de rendre compte d'un désaccord sur trois cas. Ce refus est très regrettable.

Comme vous vous en souvenez sans doute, l'an dernier, pour six cas relatifs à la convention n° 87, dans lesquels il était question du droit de grève, la commission était venue d'insérer la phrase suivante: «La commission n'a pas abordé le droit de grève dans ce cas, les employeurs n'étant pas d'accord avec le fait que la convention n° 87 reconnaisse le droit de grève.» Cette phrase n'était pas assortie de délais et aucune réserve ne lui était attachée.

Au cours de la présente session de la Conférence, les employeurs ont négocié de bonne foi la liste de cas individuels et se sont mis d'accord sur une liste de 25 cas auxquels s'ajoutaient deux cas de progrès. Cette liste a été remise aux gouvernements dans les délais impartis. Nous avons indiqué aux travailleurs que certains cas figurant sur cette longue liste concernaient le droit de grève qui, pour les membres employeurs, n'entre pas dans le mandat de la commission d'experts.

Nous avons exprimé notre position sur cette question de manière transparente pendant la négociation de la liste, devant la commission et au sein du Conseil d'administration. Dès le début de la négociation de la liste, nous avons clairement indiqué aux membres travailleurs que nous comptions que les conclusions des cas relatifs à la convention n° 87 qui portaient sur le droit de grève incluraient la mention convenue et adoptée l'an dernier par la commission.

Comme solution de substitution et pour éviter tout conflit potentiel, nous avons proposé aux travailleurs de ne pas inclure les cas relatifs à la convention n° 87 et au droit de grève dans la liste définitive, mais notre proposition n'a pas été acceptée.

Une fois la liste de cas adoptée, la commission est allée de l'avant dans ses travaux et a terminé l'examen des 25 cas en une semaine. Les discussions sur chacun de ces cas ont été fructueuses, et la commission a eu la possibilité de fournir des orientations aux gouvernements sur la manière de veiller à ce que la législation et la pratique nationales soient conformes aux normes internationales du travail.

Les membres employeurs ont salué les efforts faits par les membres gouvernementaux qui se sont déplacés à Genève et pour les présentations qu'ils ont données. Les travaux de la commission ont pu progresser et, de notre point de vue, ont permis l'examen des cas. Un certain nombre de cas ont soulevé des questions extrêmement graves relatives à des violations des conventions fondamentales. Les travaux de la commission ont bien avancé et des conclusions ont été adoptées pour les six cas faisant l'objet d'une double note de bas de page.

Les membres employeurs ont travaillé avec diligence pour aboutir à des conclusions sur les 19 autres cas. Des projets de textes approuvés par les travailleurs et les employeurs étaient prêts à être adoptés par la commission sur les cas concernant la République bolivarienne du Venezuela, l'Arabie saoudite, la République centrafricaine, la Colombie, la République de Corée, la Croatie, l'Équateur, les États-Unis, le Kazakhstan, la Malaisie, la Mauritanie et l'Ouganda. Pour seulement trois cas – l'Algérie, le Cambodge et le Swaziland – un désaccord a émergé sur la question de savoir comment refléter la divergence d'opinions sur le droit de grève. Nous espérons que le problème pourrait être réglé avec la même mention que celle utilisée en 2013. Cependant, jusqu'à la dernière minute nous sommes restés ouverts à d'autres formes de compromis, telle que l'inclusion d'une seconde phrase reflétant clairement dans les conclusions la position des membres travailleurs sur le droit de grève ou encore le recours à d'autres termes pour refléter la position des membres employeurs. Nous avons même proposé, comme solution de compromis, d'inclure dans les conclusions les termes exacts du paragraphe 91 du rapport de la commission d'experts, à savoir que les opinions des partenaires sociaux sur le droit de grève sont «diamétralement opposées». Mais les membres travailleurs ont considéré qu'en aucune circonstance l'opinion des membres employeurs ne pouvait être reflétée dans les conclusions. Cette position est extrêmement regrettable.

Nous n'avons pas proposé de nouvelle approche cette année. Puisque la question n'était toujours pas résolue au sein du Conseil d'administration, nous pensions que la phrase sur laquelle il y avait eu un accord et qui avait été adoptée en 2013 par la commission pourrait être reprise et permettre à nouveau de composer avec la divergence d'opinions. Cependant, les membres travailleurs ont rejeté cette approche. Bien que déçus, nous avons tenté de rester constructifs et nous avons proposé de poursuivre les négociations sur les 16 cas qui n'étaient pas concernés par le désaccord. Pour nous, il y avait une grande possibilité de consensus sur ces cas. Jusqu'à la dernière minute, les membres employeurs sont restés prêts à adopter des conclusions sur les cas qui faisaient déjà l'objet d'un accord. Un désaccord sur une question ne devrait pas être utilisé pour empêcher le consensus sur d'autres questions. Le refus des membres travailleurs de rechercher un accord

sur des conclusions pour les 19 cas restants est d'autant plus regrettable que 16 d'entre eux n'avaient rien à voir avec nos divergences d'opinions sur le droit de grève en ce qui concerne la convention n° 87.

Nous avons réaffirmé notre engagement en faveur du système de contrôle et, notamment, en faveur de la Commission de l'application des normes. Les travaux que la commission a accomplis au cours des deux dernières semaines ont une importance majeure dans le travail de l'OIT. Nous regrettons que, par le choix des membres travailleurs, ces travaux n'aient pas pu être menés à leur terme, à savoir l'adoption de conclusions. Pour autant, les gouvernements ont été informés des positions de la commission sur les cas les concernant. Les orientations données aux gouvernements en ce qui concerne le contrôle des cas restent claires. Nous espérons qu'ils prendront des mesures en conséquence. Les gouvernements concernés devraient présenter un rapport à cet égard à la commission d'experts au plus tard le 1^{er} septembre. Les désaccords sont inhérents au tripartisme, et il est parfois approprié qu'il en soit fait état. Le tripartisme est la plus grande force de l'OIT et lui confère sa pertinence et sa crédibilité.

Le processus d'adoption de la liste de cas devient difficile et hautement politique. Le choix des cas devant figurer sur la liste définitive a entraîné des négociations longues et difficiles. Même s'il existe des critères objectifs larges – trop larges – dans le document D.1, la dimension politique de ce processus est indéniable. Il convient donc de prendre d'autres mesures pour que la décision relative à la liste soit moins controversée et moins contestable à l'avenir. Il faut trouver des moyens d'exclure, dans la mesure du possible, toute considération politique et de baser la sélection uniquement sur un examen quant au fond. Outre les cas faisant l'objet d'une double note de bas de page, d'autres éléments pourraient être utiles dans le processus de sélection. Nous devons traiter cette question en priorité et trouver une solution d'ici à mars 2015.

Pour ce qui est des conclusions, les employeurs s'attendent, à la différence des années précédentes, à ce que la commission adopte des conclusions claires et brèves qui reflètent clairement ce qui a été dit pendant la discussion. Il convient d'exprimer clairement et sans ambiguïté ce qui est attendu des gouvernements pour qu'ils respectent mieux les conventions ratifiées. Les conclusions pourraient aussi contenir des mesures concrètes convenues avec les gouvernements pour traiter des questions de conformité. Même si les conclusions devraient normalement correspondre à des recommandations fondées sur un consensus, les divergences d'opinions des employeurs et des travailleurs au sein de la commission doivent être exprimées en toute transparence et doivent donc figurer dans les conclusions.

Si, au mépris de la liberté d'expression, les conclusions de la commission ne font pas état des divergences d'opinions, le système de contrôle ira au-devant de graves problèmes. Cela signifie que lorsqu'un mandant exprime un point de désaccord, ni le monde extérieur ni les autres organes de contrôle de cette Organisation n'en ont connaissance. Cela signifie qu'il ne sera jamais nécessaire de recourir à l'article 37 puisqu'aucune divergence d'interprétation n'apparaîtra dans les conclusions de la

commission et cela remet en question l'utilité d'un mécanisme d'examen des normes.

Lors de la discussion générale sur le rapport général de la commission d'experts, nous avons salué une fois encore la clarification du mandat de la commission d'experts tel qu'il est énoncé au paragraphe 31 dudit rapport. Nous espérons que cette clarification figurera de manière visible au début de tous les futurs rapports de la commission d'experts, y compris les études d'ensemble.

Nous avons aussi indiqué clairement que le rôle de la commission d'experts requérait un certain degré d'interprétation dans la formulation de recommandations non contraignantes, ce qui est logique. Toutefois, pour renforcer la crédibilité du système de contrôle dans son ensemble, il est essentiel que la commission d'experts respecte son mandat qui consiste à guider l'action des autorités nationales à travers les rapports qu'elle produit. Elle ne doit pas exercer une forme d'action normative indirecte en ajoutant des obligations par des interprétations élargies des conventions, en comblant des lacunes apparues depuis qu'une convention a été approuvée ou en limitant la marge de manœuvre prévue dans les conventions par des interprétations restrictives.

L'action normative est du ressort exclusif des mandants de l'OIT. C'est un principe que les employeurs défendront résolument. Les normes internationales du travail présentent des lacunes qui ne pourront pas être comblées tant que le mécanisme d'examen des normes, qui fait toujours défaut, ne sera pas opérationnel. Il y a un consensus au sein du Conseil d'administration sur la nécessité de disposer d'un corpus normatif de l'OIT qui soit pertinent et à jour, et nous attendons actuellement de très prochaines propositions visant à lancer ce mécanisme. Les avis et recommandations non contraignants de la commission d'experts ne sauraient remplacer un mécanisme d'examen des normes, et toute dérive du mandat de la commission peut porter atteinte au système de contrôle et faire obstacle aux travaux au sein du Conseil d'administration.

Dans leur rapport, les experts ont rappelé qu'ils avaient exposé de manière détaillée leurs observations sur le droit de grève, en tenant compte des critères utilisés par le Comité de la liberté syndicale. Cela risque de créer une confusion importante. Le Comité de la liberté syndicale n'est ni un mécanisme de contrôle de l'application des conventions de l'OIT ni un organe tripartite chargé de l'action normative. Ses travaux portent sur les principes de la liberté syndicale, tels qu'ils sont consacrés par la Constitution de l'OIT, et non sur la liberté syndicale au sens des conventions n^{os} 87 et 98. Par conséquent: les décisions prises pour des cas particuliers ne peuvent pas être élevées au rang de principes généraux ou de règles générales par référence aux conventions n^{os} 87 et 98; le simple fait que le Comité de la liberté syndicale soit chargé de promouvoir l'application de principes constitutionnels et que ses travaux ne soient pas liés à l'application d'une convention spécifique permet aux organisations de travailleurs et d'employeurs d'utiliser ces modalités particulières également à l'égard des Etats Membres qui n'ont pas ratifié les conventions applicables relatives à la liberté syndicale. Pour cette raison, les recommandations du Comité de la liberté syndicale ne peuvent pas être considérées comme faisant jurisprudence aux fins de l'interprétation des normes contenues dans les conventions et le comité n'a pas non plus l'autorité requise pour ce faire.

Un autre aspect important est que les membres du Comité de la liberté syndicale officient en leur capacité personnelle et ne représentent pas les mandants de l'OIT, même s'ils viennent de leurs rangs.

Nous savons gré aux experts de reconnaître au paragraphe 92 que le système prévoit que leurs observations peuvent être critiquées et de confirmer que, en cas de désaccord sur l'interprétation d'une convention, il peut être fait recours à l'article 37 de la Constitution de l'OIT. Cela signifie logiquement que, si les opinions des mandants au sein de la Commission de l'application des normes divergent sur une interprétation, il est nécessaire pour le bon fonctionnement d'un système de contrôle crédible que ce désaccord soit consigné dans les conclusions de la commission et que, le cas échéant, il soit traité conformément aux dispositions de l'article 37 de la Constitution. La nécessité de faire état de ce désaccord dans les conclusions est donc complètement incompatible avec la position des membres travailleurs, qui s'opposent à la phrase qui avait été incluse dans la plupart des conclusions adoptées par la commission en 2013 au sujet de l'application de la convention n^o 87. Nous attendons avec intérêt de travailler en vue de trouver une solution concernant l'application des dispositions de l'article 37 lors de la session du Conseil d'administration du mois de novembre, afin de renforcer encore le système de contrôle.

La discussion portant sur l'étude d'ensemble a été utile en ce qu'elle a mis au jour des divergences marquées, tant entre les pays qu'à l'intérieur des pays, en ce qui concerne les politiques salariales et les systèmes de salaires minima. Cela confirme le message principal que veulent transmettre les membres employeurs selon lequel il n'existe pas de solution unique applicable à tous. La divergence d'approche entre les pays ne découle pas simplement du fait que les conventions aient été ou non ratifiées. La ratification ou la non-ratification ne semble pas être le facteur qui conduit d'office à la création d'un système de fixation des salaires minima. Si l'étude d'ensemble est par nature limitée, dans la mesure où la convention n^o 131 lui sert de point de référence, des aspects plus larges de la politique des salaires doivent être examinés lors de la discussion, à savoir: la capacité financière des entreprises; la productivité des entreprises; la corrélation négative entre les salaires minima et l'emploi; la question de l'équité dans le niveau de revenus des employeurs dans les petites et moyennes entreprises ainsi que des travailleurs indépendants; et la capacité des systèmes de salaires à s'adapter aux changements économiques à court terme. Les niveaux des salaires minima ont des incidences directes et indirectes sur le développement économique, la productivité et l'emploi. Des niveaux de salaires trop élevés augmentent les coûts de la production et peuvent aboutir à une diminution de la compétitivité, ce qui entraîne souvent des pertes d'emploi et une contraction de l'offre d'emploi.

Lorsque le chômage augmente, les travailleurs les plus touchés sont souvent les personnes les plus vulnérables, à savoir les jeunes, les femmes et les personnes handicapées, c'est-à-dire les groupes que sont censés protéger les salaires minima. C'est pourquoi il convient de veiller à ce que les employeurs soient consultés pour déterminer les groupes de salariés qui doivent être visés par la convention et pour établir, mettre en œuvre et modifier le mécanisme de fixation des salaires minima. Il

est également essentiel que les employeurs soient consultés au moment de déterminer le niveau des salaires minima pour que soient pris en compte non seulement les besoins des travailleurs et de leurs familles, mais aussi les facteurs économiques, notamment les besoins en matière de développement économique, les niveaux de productivité et le fait qu'il est souhaitable d'atteindre et de maintenir l'emploi à un niveau élevé.

Les perspectives de ratification de la convention n° 131 ne semblent pas excellentes. Un certain nombre de pays ont déjà indiqué qu'ils n'avaient pas encore envisagé sa ratification ou qu'ils ne prévoyaient pas de la ratifier, notamment en raison de divergences concrètes avec la législation et la pratique nationales. Il est aussi intéressant de noter, que dans un certain nombre de pays, les syndicats ne sont pas favorables à sa ratification.

Les employeurs ont souligné qu'il existe d'importantes rigidités et autres difficultés d'application de la convention n° 131 qui peuvent entraver son acceptation et sa ratification. Comme première étape, les employeurs ont proposé d'analyser plus avant l'actualité de cette convention en tenant compte des approches contemporaines. Cette analyse pourrait être menée à bien dans le cadre du mécanisme d'examen des normes, dès qu'il sera opérationnel.

Les employeurs souhaiteraient formuler des observations sur certains cas qui touchent les employeurs et qui concernent de graves violations de conventions ratifiées. Il s'agit des cas suivants: Serbie (conventions n° 87 et 144), Chili (convention n° 87), Uruguay (convention n° 98), Togo (convention n° 87), El Salvador (convention n° 144), République bolivarienne du Venezuela (convention n° 87), Etat plurinational de Bolivie (convention n° 131) et Maurice (conventions n° 98 et 144). Les employeurs de ces pays et l'OIE présenteront sur ces cas des commentaires destinés aux experts et à la Commission de l'application des normes.

En conclusion, les employeurs souhaitent qu'il soit dûment pris note de leur soutien constant au système de contrôle des normes de l'OIT. Ce système vise principalement à fournir des orientations aux Etats Membres sur des questions essentielles liées à la gouvernance de la politique sociale et de la politique du travail, en vue de les aider à trouver des moyens permettant à la fois de protéger les travailleurs et d'assurer le plein emploi à travers des entreprises durables.

Comme je l'ai déjà dit, les travaux de la commission avaient commencé de façon constructive, et nous pensions qu'ils s'achèveraient dans le même esprit. Cela n'a pas été le cas et nous le regrettons profondément. Le système traverse actuellement une crise de confiance. Cependant, le statu quo n'est plus possible. Il est urgent de mener des discussions approfondies sur le système de contrôle de l'OIT. Toutes les parties doivent réfléchir au système et aux moyens d'améliorer sa crédibilité et sa pertinence aux yeux du monde extérieur.

Pour finir, j'aimerais remercier le Bureau qui a soutenu nos travaux, notamment M^{me} Doumbia-Henry. Notre présidente, M^{me} Gaviria, mérite des remerciements tout particuliers pour la façon très judicieuse dont elle a dirigé les réunions de la commission cette année. Nous remercions également notre rapporteure, M^{me} Mulindeti, qui s'est assurée cette année que les travaux de la commis-

sion soient consignés fidèlement. Je remercie également le groupe des employeurs, notamment M^{me} Regenbogen, qui ne pouvait pas être parmi nous aujourd'hui pour des raisons familiales, c'est pourquoi je la remplace. Elle a assuré le rôle de porte-parole des employeurs avec beaucoup de talent dans la plupart des réunions de la commission. Je remercie aussi Juan Mailhos, Christopher Syder, John Kloosterman, Renate Hornung Draus, Garance Pineau, Paul Mackay, Peter Anderson, Guido Ricci et Kaiser Moyane pour l'aide qu'ils m'ont apportée dans la préparation et la présentation des cas.

J'aimerais également remercier Maria Paz Anzorreguy, Alessandra Assenza et Catalina Peraffan de l'OIE, ainsi que Christian Hess d'ACT/EMP, pour le soutien qu'ils nous ont témoigné. Je remercie enfin les membres gouvernementaux ainsi que Marc Leemans, porte-parole des travailleurs, et son équipe pour leur collaboration sur des sujets souvent difficiles.

M. LEEMANS (*vice-président travailleur de la Commission de l'application des normes*)

Permettez-moi de commencer par me féliciter du bon travail accompli dans les autres commissions, en particulier de l'adoption du protocole et de la recommandation attachés à la convention sur le travail forcé, 1930.

Je suppose que ce n'est un secret pour personne, mais la Commission d'application des normes a dû travailler dans un contexte fort différent. Comme il l'avait déjà fait en 2013, le groupe des employeurs a exigé qu'une déclaration figure dans les conclusions relatives à chaque cas où intervenait la question du droit de grève. Cette déclaration aurait spécifié que les employeurs sont en désaccord avec la commission d'experts sur le fait que le droit de grève est inclus dans la liberté syndicale consacrée par la convention n° 87. Pour des raisons que je me permettrai de détailler tout à l'heure – et que les employeurs ne pouvaient d'ailleurs ignorer –, le groupe des travailleurs ne pouvait pas accepter cette demande.

Nous avons tout essayé pour sortir de cette difficulté, mais nous n'y sommes pas arrivés. Pour parler clair, nous avons acquis la conviction que nous avons affaire à une attaque délibérée contre le système normatif de l'OIT.

Le Conseil d'administration devra continuer de rechercher une solution acceptable par les mandants tripartites pour résoudre durablement ces difficultés. On avait évoqué au départ la session de novembre 2014, il nous semble que le Conseil devrait s'emparer de la question dès sa réunion de demain. Cela permettrait au Directeur général de présenter au plus vite les éléments utiles à la recherche d'une solution applicable dès la Conférence de 2015.

Pour nous, il est clair que nous ne voulons pas discuter d'une révision du système tant que ce problème n'est pas résolu.

Il est par ailleurs devenu clair qu'il faut demander à un tiers faisant autorité de trancher une fois pour toutes la controverse juridique soulevée par les employeurs. Ce tiers ne peut être que la Cour internationale de Justice. Je me permettrai de développer ces deux points tout à l'heure. Avant cela, actons tout de même les deux résultats satisfaisants de nos travaux.

Notre commission est parvenue à proposer des conclusions communes sur l'étude d'ensemble relative au système de salaire minimum. Nous espérons

que ces conclusions aideront aux travaux qui devront se dérouler l'année prochaine au sein de la commission pour la discussion récurrente sur la protection des travailleurs. Mais ne le cachons pas, l'unanimité relative des conclusions cache de profondes différences. Je pense notamment aux relations entre le salaire et la protection sociale ou encore à la distinction entre travailleur et jeune en formation. Mais enfin, le rapport dit peut-être l'essentiel en rappelant que le travail n'est pas une marchandise et que, donc, le salaire n'est pas un simple prix d'équilibre.

Nous nous réjouissons en tout cas, comme l'ensemble de notre commission, de ce que cette discussion préparatoire ait pu être menée avec une année de décalage. Nous espérons que cela permettra au Bureau de produire un rapport argumenté sur les points essentiels comme sur les points de controverse. Nous formons donc l'espoir que les travaux qui seront menés l'année prochaine seront fructueux et approfondis.

Notre commission a pu également se prononcer sur les six cas que la commission d'experts avait marqués d'une double note de bas de page et qui, selon les procédures de notre commission, sont examinés d'office. Nous nous en réjouissons car ces cas concernaient des problèmes importants: à savoir le travail des enfants au Yémen, dans le cadre d'un conflit armé que connaît ce pays, mais aussi, d'une façon générale, dans le secteur des mines et de la construction; le travail des enfants au Niger, où plus de la moitié des jeunes sont occupés au travail au lieu de bénéficier d'une scolarité; la liberté syndicale au Belarus; l'inspection du travail au Bangladesh, notamment dans les zones franches et dans le secteur de la construction – et l'urgence de ce problème a été rappelée récemment par un événement dramatique; les discriminations en République dominicaine à l'égard de personnes originaires d'Haïti, mais aussi vis-à-vis des femmes; la situation de la protection sociale en Grèce dans le contexte de programmes d'austérité imposés dans le cadre de procédures de l'Union européenne.

La commission a malheureusement échoué à présenter des conclusions sur les 19 autres cas qui avaient été portés à son ordre du jour sur proposition des partenaires sociaux.

Qui est responsable de cet échec? Je ne chercherai pas à répondre à cette question. A ce stade de la Conférence, la question de savoir qui a tort et qui a raison n'a plus beaucoup d'utilité. Notre espoir est que cet échec sera plutôt l'occasion d'un nouveau départ. En identifiant les causes de l'échec, il faut travailler à améliorer les procédures de façon à rendre toutes ses forces au système normatif auquel nous croyons.

En quoi croyons-nous, nous, groupe des travailleurs? Nous croyons que l'OIT a un rôle déterminant à jouer pour promouvoir et réaliser le progrès et la justice sociale. Nous croyons à l'importance des droits fondamentaux, comme la liberté syndicale et le droit de négociation collective. Nous croyons au dialogue social et à la pratique du tripartisme entre les gouvernements et les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs. Et dans le cadre du tripartisme, nous croyons au système normatif de l'OIT.

Ce système normatif comporte un contrôle de l'application des normes dans la loi et dans la pratique. Ce contrôle se réalise à travers l'interaction de la commission d'experts, de la Commission de

l'application des normes et du Comité de la liberté syndicale. Chacun de ces organes a sa légitimité propre. Ils sont complémentaires, aucun n'est hiérarchiquement supérieur à l'autre. Le groupe des travailleurs est particulièrement attaché à ce mécanisme tripartite unique en son genre dans le système des Nations Unies.

Nous avons entendu de la part du groupe des employeurs des déclarations dans le même sens. Nous espérons donc que les employeurs contribueront avec les autres mandants à tirer les leçons de cet échec. Plusieurs gouvernements ont d'ailleurs également pris la parole pour réaffirmer leur attachement à ce mécanisme de contrôle.

Quelles sont donc les raisons de l'échec? Le désaccord de fond des employeurs n'est pas neuf. Il s'est exprimé en réalité pour la première fois au début des années quatre-vingt-dix, autrement dit à la fin de la guerre froide. Mais, jusqu'en 2011, ce désaccord n'avait pas empêché notre commission d'arriver à adopter des conclusions. Simplement, nous avons pris l'habitude de ne pas évoquer ce point de divergence. Etaler ce désaccord dans nos conclusions modifierait fondamentalement notre mandat, ce qui est pour les travailleurs inacceptable.

Quel est notre mandat? Le mandat de notre commission concerne le contrôle de l'application des conventions et des recommandations. Pour assumer ce mandat, nous devons discuter des informations apportées par les gouvernements des Etats Membres, plus particulièrement ceux qui sont mis sur la liste des 25 cas examinés lors de la Conférence. Cette liste est établie compte tenu des répercussions concrètes que les discussions sont susceptibles d'avoir dans les pays concernés.

Comme l'ont encore confirmé plusieurs gouvernements dans leurs interventions, des conclusions n'ont de sens que si elles sont unanimes. En étalant ses divergences, on laisse les gouvernements tirer seuls leurs propres conclusions.

En 2012, vous vous en souviendrez certainement, la position des employeurs avait abouti à un échec complet de la Commission de l'application des normes, qui n'avait même pas pu se mettre d'accord sur une liste de cas à traiter.

En 2013, afin que le processus puisse se dérouler normalement, le groupe des travailleurs avait admis l'ajout d'une mention exigée par les employeurs. Nous avons bien spécifié, à cette occasion, que cette concession était faite à titre unique et sans aveu de faiblesse; ce sont les paroles que j'ai exprimées ici, à cette même tribune, lors de cette session. Pourquoi? En attendant le règlement de la question par le Conseil d'administration.

En mars 2014, le Conseil d'administration était arrivé à des décisions. Nous avons cru, sur la base de contacts préliminaires que nous avons eus en préparation de la Conférence, que ces conclusions permettraient effectivement d'avancer. Hélas! Nous avons dû déchanter.

Nous sommes en colère car la Commission de l'application des normes, le cœur de cette maison, n'est aujourd'hui plus en mesure d'accomplir sa mission. Il ne s'agit pas d'une querelle entre les employeurs et les travailleurs. Je le répète, il s'agit d'une attaque en règle contre le système normatif de l'OIT, face à laquelle les gouvernements ne peuvent rester passifs.

Pourquoi avons-nous donc renoncé à des conclusions dans les cas où la question du droit de grève n'était pas soulevée?

Je voudrais d'abord souligner que cette décision n'a pas été facile à prendre. Pas du tout! La majorité des cas soumis à notre commission l'a été à la demande des travailleurs. Ce qui est logique, puisque les travailleurs sont les principaux demandeurs de normes du travail.

Nos collègues sont venus, souvent de très loin, pour évoquer leurs difficultés. Ceux d'entre vous ici présents qui ont participé à nos travaux peuvent attester que leur témoignage a souvent été chargé d'émotion. Je peux vous dire que cette émotion n'avait rien d'inventé, de simulé ou d'arrangé. Ils espéraient que la Conférence leur offre une tribune leur permettant de s'exprimer mais aussi qu'elle leur procure des lignes directrices pour se sortir de leur situation, le cas échéant dans le cadre d'une assistance technique ou d'une mission du BIT.

Dans les trois cas où intervenait le droit de grève, celui-ci n'était même pas le principal sujet de préoccupation des travailleurs du pays concerné. Les préoccupations essentielles concernaient des discriminations souvent graves vis-à-vis de militants syndicaux ou vis-à-vis d'organisations qui n'ont pas l'heur de plaire au gouvernement.

Dans la mesure où le droit de grève était concerné, il ne s'agissait pas nécessairement de son affirmation théorique dans la législation du pays; il s'agissait surtout de son application par des instances judiciaires ou administratives qui ne présentent pas les qualités requises d'indépendance et d'équité.

Ces travailleurs sont aujourd'hui les otages d'une controverse qui les dépasse complètement. Et ce qui vaut pour les trois cas concernés va l'être aussi pour d'autres cas qui tenaient fort à cœur au groupe des travailleurs. Je ne vais pas citer tous les cas traités par notre commission, rassurez-vous. Qu'il me soit tout de même permis de souligner qu'ils concernaient des sujets aussi importants que la protection des travailleurs migrants contre des pratiques qui s'apparentent à de l'esclavage, divers cas de discrimination syndicale ou de travail des enfants ou encore la politique de l'emploi dans le contexte des politiques européennes d'austérité.

Malgré ces difficultés, le groupe des travailleurs a unanimement choisi de faire éclater le problème. Pourquoi?

Aujourd'hui les employeurs mettent en cause l'interprétation donnée par les experts de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Il s'agit effectivement d'une controverse ancienne, de surcroît très sensible pour les travailleurs, mais ils ont clairement laissé entendre que, pour eux, le temps des conclusions consensuelles était terminé, et pas seulement en ce qui concerne le droit de grève. Nous avons entendu contester ainsi les interprétations données par les experts au sujet de la notion de fonctionnaires, (*public servants*), dans la convention n° 98, de la portée juridique de la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, ou de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et sur bien d'autres questions.

Si l'on continue sur cette voie, on ne se contentera plus de contester telle ou telle interprétation des normes en vigueur, on mettra en cause l'existence même ou la pertinence de ces normes. Dans le cadre de la procédure en vigueur, rien ne permet de passer outre à un tel blocage.

L'attitude des employeurs constitue, je le répète, une attaque en règle contre le système normatif et

de contrôle. Elle veut confiner les experts dans un rôle subordonné à la Commission de l'application des normes. Or, comme je l'ai dit tout à l'heure, ces deux instances ont chacune leur légitimité, elles sont interdépendantes et non hiérarchiquement subordonnées l'une à l'autre.

Pourquoi nous, travailleurs, soutenons-nous les experts sur la question du droit de grève? Je ne voudrais pas transformer cette intervention en cours de droit, mais permettez-moi quand même de souligner que, si le groupe des travailleurs soutient l'interprétation traditionnelle de la commission d'experts, ce n'est pas uniquement parce que leur position nous arrange; c'est parce que c'est la seule lecture plausible de la consécration de la liberté syndicale – *freedom of association* en anglais – par la charte de l'OIT, puis par la convention n° 87, autrement dit, en droit international du travail. L'OIT consacrait le droit des travailleurs de se coaliser, donc de s'associer, de se syndiquer pour négocier leurs conditions de travail. Le droit de coalition emporte nécessairement le droit des travailleurs de refuser collectivement de travailler aux conditions qu'ils jugent non conformes à leur intérêt ou qui sont non conformes aux conditions négociées.

La Commission de l'application des normes n'étant pas un tribunal ni une instance juridique, nous comprenons qu'il soit délicat pour les représentants des employeurs de reconnaître politiquement le droit de grève. C'est bien pour cette raison que le groupe des travailleurs n'a jamais insisté pour que l'affirmation du droit de grève ou des limites du droit de grève figure dans les conclusions de notre commission. Nous ne l'avons jamais demandé.

Pour en revenir à la liste de cas, il se confirme que l'établissement de cette liste est un exercice difficile qui laisse des regrets, nous le comprenons. Mais nous savons bien qu'un certain équilibre doit présider à cette liste.

Il ne s'agit pas de viser uniquement une problématique spécifique, une idéologie déterminée et encore moins, bien entendu, un certain groupe de pays. Le critère essentiel doit être la gravité des manquements dénoncés. Un groupe déterminé ne devrait pas être en position d'exercer un veto par rapport aux propositions qui sont faites par d'autres.

Par exemple, le groupe des travailleurs a regretté amèrement de n'avoir pas pu traiter les préoccupations sérieuses en matière de liberté syndicale suscitées par les cas du Guatemala, du Zimbabwe et de la Turquie. Pour le Guatemala, il s'agissait du suivi de cas de violations de la liberté syndicale en instance depuis déjà de longues années. Le Conseil d'administration avait défini une feuille de route dont on attend de connaître les résultats à la session de novembre prochain. Pour le Zimbabwe aussi, il s'agissait du suivi d'un cas régulièrement évoqué depuis plusieurs années mais qui ne marque malheureusement pas de progrès significatifs. Pour ce qui est de la Turquie, le pays aurait pu répondre en détails aux commentaires de la commission d'experts et, qui sait, faire acter des progrès dans la perspective de son adhésion à l'Union européenne. Les raisons qu'on nous a opposées nous restent encore aujourd'hui obscures.

Nous nous trouvons dans une situation où le système de contrôle tripartite des normes est pris en otage par un blocage systématique, à la fois dans la définition des cas à traiter et dans l'adoption de conclusions qui incitent les pays concernés à amé-

liorer leur législation et leurs pratiques. C'est pour cette raison que le groupe des travailleurs a jugé unanimement qu'il était temps de crever l'abcès. Je le répète, en faisant cela, notre but n'est pas de mettre à mal le système de contrôle tripartite des normes. Au contraire, en dénonçant les problèmes que ce système traverse actuellement, nous voulons susciter une réflexion qui débouche sur les réformes nécessaires.

Il ne m'appartient pas, en tant que porte-parole des membres travailleurs de la commission, d'anticiper sur la décision du Conseil d'administration et de définir à sa place quel doit être le contour de ces réformes. Je voudrais quand même dire à ce stade que la Commission de l'application des normes, qui n'est ni un tribunal ni un lieu de négociation de nouvelles normes, ne peut fonctionner que si toutes les parties acceptent les règles du jeu.

Ces règles du jeu sont multiples, mais permettez-moi d'en mentionner quelques-unes.

Premièrement, les cas soumis à la commission doivent être choisis en fonction de leur intérêt intrinsèque et non en fonction des positions arbitraires des uns et des autres.

Deuxièmement, les recommandations adressées au gouvernement doivent refléter l'opinion unanime des partenaires sociaux.

Lors des discussions, nous avons accepté une solution de compromis, cependant refusée par les employeurs. Cette solution aurait laissé une place à l'évocation d'éventuelles divergences dans la partie du compte rendu introductive aux conclusions proprement dites, qui rapporte les constatations communes de la commission.

Concrètement, dans les trois cas qui nous divisaient, nous aurions pu insérer la phrase suivante: «La commission a pris note des opinions exprimées par le groupe des employeurs selon lesquelles il n'est pas d'accord que le droit de grève est reconnu dans la convention n° 87 et elle a rappelé que la question de l'interprétation des conventions est actuellement discutée au sein du Conseil d'administration». Cette concession, selon nous, ne peut pas concerner les conclusions ou la recommandation finale, peu importe le nom. Nous voulions mettre cette phrase avant, cela nous a été refusé.

Troisièmement, il ne faut pas laisser s'éterniser des controverses juridiques sur l'interprétation ou la portée de l'une ou l'autre norme. Pour notre part, l'interprétation autorisée est tout simplement celle de la commission d'experts tant qu'elle n'a pas été contredite par une instance juridique habilitée. Comme la commission d'experts l'avait relevé dans son étude d'ensemble de 2013, l'acceptation de cette idée nous paraît essentielle pour assurer la sécurité juridique indispensable au bon fonctionnement de l'OIT.

Si l'on trouve que les rapports qui sont à la base de nos travaux sont insuffisamment étayés, on peut inviter les experts à préciser leur point de vue soit dans un rapport écrit complémentaire, soit lors d'une audition, soit d'une autre manière. A défaut, il faudra bien mettre en place une procédure de résolution de ces controverses juridiques, conformément à l'article 37 de notre Constitution. Dans l'immédiat, comme je l'ai dit en commençant, nous croyons qu'il faut soumettre à la Cour internationale de Justice l'interprétation de la convention n° 87.

Je pourrais évoquer des problèmes plus concrets, mais ils pourront être traités par le Groupe de travail sur les méthodes de travail. Par exemple, il serait utile que les réponses des gouvernements aux commentaires de la commission d'experts soient communiquées à l'avance. On pourrait y ajuster les débats et peut-être les conclusions. Lorsque ces réponses sont simplement communiquées en séance, il n'est généralement pas possible de vérifier la réalité ou la pertinence des informations données. On pourrait aussi s'interroger sur la possibilité, pour un groupe, de modifier substantiellement le compte rendu des travaux, donnant ainsi une image tronquée des débats et de la manière dont ils se sont déroulés. Mais passons!

Je termine en formulant deux souhaits. Le premier est que les gouvernements dont les cas ont été discutés tiennent tout de même compte des débats qui ont eu lieu et fassent rapport sur les progrès accomplis. Le second est que le Conseil d'administration du BIT trouve rapidement des solutions qui permettent au système de contrôle des normes de prendre un nouveau départ, et ce dès la session de 2015 de la Conférence.

Je recommande, au nom du groupe des travailleurs, l'approbation du rapport de notre commission par la Conférence. Mais avant de conclure définitivement, j'aimerais remercier tous les acteurs de la Commission de l'application des normes en commençant par sa présidente, M^{me} Gaviria, notre rapporteure M^{me} Mulindeti, ainsi que M^{mes} Doumbia-Henry et Curtis.

Je remercie bien sûr le groupe des travailleurs et les membres travailleurs du bureau de notre commission, ainsi que les collègues d'ACTRAV pour leur excellente coopération, pour la solidarité, pour la cohésion dont ils ont fait preuve tout au long de la session. Et, bien sûr, malgré notre désaccord, nous remercions aussi, au nom du groupe des travailleurs, les employeurs et plus spécifiquement leur porte-parole. Merci enfin au personnel du BIT et aux interprètes qui ont abattu, comme de coutume, un formidable travail, pas uniquement dans notre commission mais aussi dans toute la Conférence.

Original espagnol: M^{me} GAVIRIA (présidente de la Commission de l'application des normes)

J'ai l'honneur de prendre la parole pour formuler quelques commentaires sur le travail de la Commission de l'application des normes, que j'ai eu le grand plaisir de présider.

En tout premier lieu, je dois dire que j'ai été ravie de constater le vif intérêt que les mandants de cette Organisation ont manifesté à l'égard des travaux de cette commission, ainsi que l'esprit de dialogue qui a animé les débats techniques de très haut niveau. L'examen de l'étude d'ensemble de la commission d'experts sur la fixation des salaires minima en est un exemple remarquable. Les membres de la commission ont apprécié la qualité de cette étude d'ensemble, qui porte sur des questions fondamentales pour le monde du travail.

A la suite du débat sur cette étude, la commission a adopté par consensus un certain nombre de conclusions. Elle espère que les résultats de ses travaux seront pris en considération au cours de la discussion récurrente sur la protection sociale, qui se tiendra dans le cadre de la 104^e session de la Conférence, en 2015.

En ce qui concerne l'examen des cas individuels, nous avons noté avec satisfaction que, pour les 25 cas figurant sur la liste adoptée au début des travaux de la commission, les délais fixés dans le programme de travail ont été tenus, ce qui a ensuite permis le bon déroulement des débats relatifs à ces cas.

Les cas sélectionnés portent sur l'application de conventions fondamentales ou à caractère technique ou promotionnel et concernent toutes les régions.

Je souhaiterais souligner la bonne disposition dont ont fait preuve les gouvernements qui ont été invités à présenter des informations à la commission et les remercier pour leurs présentations et leur contribution importante aux débats instaurés au sujet des six cas de la liste pour lesquels la commission d'experts avait demandé aux gouvernements de communiquer des informations complémentaires lors de la 103^e session de la Conférence.

La commission est parvenue à des conclusions consensuelles, mais n'a pas adopté de conclusions concernant les 19 cas restants. Les débats sur ces cas ont reflété les positions des différents participants et, à de nombreuses reprises, une convergence de vues s'est dégagée concernant les mesures à adopter pour que les conventions en question soient appliquées.

Les questions restées en suspens, qui portent sur certains sujets ayant déjà fait l'objet d'intenses discussions en 2012, n'ont toujours pas été résolues, ce qui a empêché de dégager des conclusions consensuelles pour ces cas. La commission a toutefois demandé aux gouvernements de continuer à fournir des informations sur ces dossiers.

A cet égard, j'aimerais inviter tous les gouvernements et les représentants des partenaires sociaux à continuer d'approfondir le dialogue social en vue de trouver des solutions idoines qui favorisent le bon fonctionnement de cet organe de contrôle.

Les Etats Membres de l'OIT ont, par ailleurs, insisté sur l'importance fondamentale du système de contrôle dont est dotée notre Organisation pour promouvoir les droits de l'homme et pour défendre les normes internationales du travail.

Dans mon pays, l'expérience a montré que les conclusions et le travail technique de la commission d'experts, les recommandations du Comité de la liberté syndicale et l'assistance fournie par le BIT sont autant d'outils efficaces pour essayer de résoudre les problèmes liés à l'application des normes internationales du travail.

Les débats qui ont lieu dans le cadre de la commission confirment que la communauté internationale exige des solutions urgentes concernant ces questions.

Je tiens à remercier Monsieur le juge Koroma, président de la commission d'experts, d'avoir été une fois de plus parmi nous. La présence du président au cours des travaux de la commission est la preuve des bonnes relations qu'ont entretenues les deux commissions, qui sont fondées sur le respect, la coopération et la responsabilité.

Je suis persuadée que les pays dont les cas ont été examinés pourront tirer des débats menés les orientations nécessaires pour trouver, avec l'assistance technique du BIT, des solutions aux problèmes rencontrés.

Je souhaite remercier tout particulièrement le Président et les Vice-présidents de la Conférence qui sont venus assister aux travaux de la commission. Nous avons été ravis de les accueillir et n'avons pas

manqué de leur exprimer notre reconnaissance pour ce geste de leur part.

Je tiens aussi à remercier la rapporteure de la commission, M^{me} Mulindeti, pour l'efficacité de ses travaux. Je salue également la vice-présidente du groupe des employeurs, M^{me} Regenbogen, et le vice-président du groupe des travailleurs, M. Leemans, ainsi que leurs équipes, pour leur courtoisie et leur collaboration. Je voudrais aussi remercier la représentante du Secrétaire général, M^{me} Doumbia-Henry, ainsi que tous les membres du secrétariat pour la difficile tâche qu'ils ont menée à bien.

Je tiens enfin à saluer l'excellent travail qu'ont accompli nos interprètes pendant nos travaux et en dernier lieu, je souhaiterais vous inviter à approuver le rapport de notre commission.

Original anglais: Le PRÉSIDENT

J'ouvre maintenant la discussion générale sur le rapport de la Commission de l'application des normes.

Original anglais: M. BEHZAD (gouvernement, République islamique d'Iran)

Au nom du groupe gouvernemental, je voudrais dire à quel point les gouvernements sont déçus et mécontents que la Commission de l'application des normes n'ait pas pu présenter des conclusions pour chacun des 25 cas qui ont été examinés cette année.

Le groupe gouvernemental affirme une nouvelle fois que, pour exercer pleinement ses responsabilités au regard de la Constitution, il est essentiel que l'OIT soit dotée d'un mécanisme de contrôle des normes efficace, efficient et faisant autorité, dont la Commission de l'application des normes de la Conférence serait un élément essentiel.

Nous réaffirmons notre attachement sans faille au système de contrôle de l'OIT, et notamment à l'analyse des cas individuels par la Commission de l'application des normes. Nous sommes donc déçus de nous heurter, cette année encore, à une situation dans laquelle les travaux de la commission restent inachevés.

Nous allouons des ressources considérables au bon fonctionnement de cette commission. Certains d'entre nous sont venus de très loin pour présenter leurs cas devant la Commission de l'application des normes. Nous regrettons vivement que des conclusions n'aient pu être adoptées pour 19 des cas et nous sommes préoccupés par les incidences négatives que cette situation pourrait avoir dans un avenir proche. Nous espérons qu'elle n'aura pas de conséquence sur le processus amorcé par le Conseil d'administration.

Un travail très constructif avait été engagé au sein du Conseil d'administration pour régler les différends ou les questions qui pourraient surgir s'agissant de l'interprétation des conventions, et l'on pouvait espérer que cela suffirait à assurer le bon fonctionnement de la commission dans l'intervalle.

Cette situation montre bien qu'il est nécessaire et urgent de régler rapidement les difficultés qui entourent le système de contrôle de l'OIT. Nous sommes déterminés à tout mettre en œuvre pour assurer la réussite du processus qui est en cours au sein du Conseil d'administration. Nous soutenons également les efforts du Directeur général à cet égard.

Je prends la parole au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM). Le groupe des PIEM est profondément déçu par le fait que la Commission de l'application des normes de la Conférence n'ait pas été en mesure d'adopter de conclusions concernant tous les cas qui étaient examinés cette année. Pour la deuxième fois depuis 2012, la Commission de l'application des normes ne parvient pas à mener à bien ses travaux. Cette situation est préoccupante car elle pourrait porter sérieusement atteinte, peut-être de manière irréparable, à la force et à la crédibilité du système de contrôle de l'OIT, qui a été cité jusqu'à présent comme étant le plus abouti et le plus efficace au sein du système international. Le groupe des PIEM réitère son appui solide et indéfectible à l'égard du système de contrôle de l'OIT, dont la Commission de l'application des normes est un élément essentiel compte tenu du rôle qu'elle joue pour faciliter la mise en œuvre des normes internationales du travail et l'adhésion à celles-ci. Nous restons persuadés que le fait d'assurer l'intégrité, l'efficacité et l'autorité du système de contrôle revêt une importance fondamentale pour l'ensemble de l'Organisation et contribue directement à assurer la pertinence des normes internationales du travail dans le monde d'aujourd'hui.

Les problèmes qui ont si profondément divisé la Commission de l'application des normes en 2012 sont en cours d'examen au sein du Conseil d'administration du BIT. Le groupe des PIEM avait espéré que, tant que ce processus serait en cours, les divergences d'opinions relatives au droit de grève n'empêcheraient pas la Commission de l'application des normes de mener à bien les tâches qui lui étaient confiées. De fait, en mars 2014, le Conseil d'administration avait souligné qu'il était de la plus haute importance que la Commission de l'application des normes fonctionne efficacement et conformément à son mandat lors de la 103^e session de la Conférence internationale du Travail, et avait appelé toutes les parties concernées à contribuer au succès des travaux de la commission en 2014. Nous avons accueilli favorablement le fait qu'une liste finale de cas avait été négociée entre les membres travailleurs et employeurs et adoptée par la commission dans les délais impartis, ce qui était un résultat important. Cependant, il faut plus qu'une liste de cas pour que les travaux de la commission soient un succès.

Les gouvernements ne jouent aucun rôle dans la négociation des conclusions au sujet de chacun des cas, ni dans la détermination de la liste de cas, mais ils consacrent du temps et des ressources à faire en sorte que ce processus aboutisse et ont un intérêt direct à ce que la Commission de l'application des normes adopte des conclusions pour chacun des cas qu'elle examine. Ces conclusions reflètent les délibérations qui ont lieu au sein de la commission et soulignent l'importance que celle-ci attache à l'application des normes internationales du travail dans les cas en question. Nous avons espéré que nos collègues travailleurs et employeurs trouveraient une solution qui permettrait l'adoption de conclusions acceptables par les deux groupes, alors que le Directeur général et le Conseil d'administration traiteraient les problèmes sous-jacents. Nous regrettons profondément que cela n'ait pas été possible. Nous savons que ces deux groupes avaient

une position diamétralement opposée sur le problème principal en question. Nous avons pleinement conscience du fait que chaque groupe s'est appuyé sur un principe dont il est fermement convaincu. Néanmoins, le résultat est extrêmement décevant. Si ce nouvel échec de la Commission de l'application des normes pouvait avoir au moins un aspect positif, ce serait, nous l'espérons, de montrer très clairement que les difficultés qui entourent le système de contrôle de l'OIT doivent être résolues au plus vite. Il est urgent d'agir, et toutes les parties concernées en ont conscience. Le groupe des PIEM déplore profondément la situation qui s'est produite cette année, mais nous continuons de croire que l'OIT parviendra à résoudre les problèmes actuels et à aller de l'avant de manière positive et constructive. En outre, nous restons persuadés que le dialogue tripartite, qui constitue l'essence même et la force de l'OIT, prévaudra. Nous réitérons notre appui sans faille au Directeur général et au processus qu'il a engagé afin de résoudre ces problèmes de manière durable.

Original anglais: M^{me} GKOUVA (gouvernement, Grèce)

Je m'exprime au nom de l'Union européenne et de ses Etats membres. Les pays suivants se rallient à la présente déclaration: ex-République yougoslave de Macédoine, Monténégro, Islande, Serbie, Albanie, Ukraine et République de Moldova.

Nous appuyons la déclaration faite par le groupe des PIEM.

Nous voudrions réaffirmer notre conviction que le système de contrôle de l'OIT contribue à la promotion des droits de l'homme universels. Cela est important pour chacun de nous, car nous nous employons à promouvoir et à protéger les droits de l'homme, qu'il s'agisse des droits civils, politiques, économiques, sociaux ou culturels.

Nous sommes très préoccupés par la situation actuelle, car nous y voyons un risque réel pour la structure tripartite unique de l'OIT et pour son activité fondamentale, à savoir le contrôle de l'application des normes.

L'absence de conclusions compromet la crédibilité du système de contrôle de l'OIT. Elle compromet également la liberté syndicale, l'élimination du travail des enfants, la lutte contre la discrimination et l'abolition du travail forcé, qui sont des droits de l'homme fondamentaux.

Cette situation concerne aussi l'Union européenne. Certaines de nos politiques et de nos textes font référence à la promotion des normes internationales du travail et au résultat du contrôle de l'application de ces normes. Les conclusions de la Commission de l'application des normes sont importantes pour nous, car elles nous permettent d'évaluer le degré de respect de ces normes.

Nous attachons la plus haute importance au bon fonctionnement de la Commission de l'application des normes de la Conférence. Celle-ci joue un rôle clé dans le contrôle et la promotion des normes internationales du travail et le contrôle de l'application de ces normes doit être impartial.

Nous appelons donc tous les mandants, en particulier les partenaires sociaux, à soutenir le système de contrôle des normes ainsi que les travaux menés par le Conseil d'administration et le Directeur général pour trouver une solution durable, à long terme, à ces différends.

Original espagnol: M^{me} PRIETO (gouvernement, Colombie)

Le gouvernement de la Colombie s'est engagé en faveur des normes internationales du travail, qu'il a incorporées dans la législation et mises en œuvre dans la pratique.

Il a en outre déployé des efforts considérables pour se conformer aux obligations qu'il a contractées auprès de l'OIT et de la communauté internationale.

Nous respectons profondément les organes de contrôle de cette Organisation.

Il nous semble opportun de rappeler que, en Colombie, le droit de grève est consacré dans l'article 56 de la Constitution. Ce droit est étroitement lié aux principes de solidarité, de dignité et de participation, et à la construction d'un ordre social juste, principes et objectifs qui figurent tous dans les dispositions de notre Constitution.

En dehors de toute considération, le droit de grève continuera d'être reconnu en Colombie en tant que mécanisme fondamental dans le processus de négociation collective.

Original anglais: M. GARNER (gouvernement, Australie)

Je prends la parole au nom du Groupe des Etats d'Asie-Pacifique (GASPAC), lequel est extrêmement préoccupé par le fait que la Commission de l'application des normes n'ait pas été en mesure d'achever ses travaux au cours de la 103^e session de la Conférence internationale du Travail, faute d'être parvenue à des conclusions consensuelles sur tous les cas étudiés.

Notre groupe n'a nullement l'intention d'imputer la responsabilité de cette situation à qui que ce soit mais note qu'il incombe aux partenaires sociaux de contribuer à ce que la commission établisse ses conclusions par consensus, et que tel n'a pas été le cas cette année.

Depuis trois ans, c'est la deuxième fois que la Commission de l'application des normes dysfonctionne; la deuxième fois qu'elle n'est pas en mesure de remplir le rôle clé qui est le sien dans le système de contrôle de l'OIT; la deuxième fois qu'elle faillit à son mandat, qui est de fournir aux gouvernements, aux travailleurs et aux employeurs des réponses claires et fiables aux questions relatives aux législations du travail et relevant des conventions de l'OIT.

La Commission de l'application des normes a manqué à son devoir vis-à-vis des mandants, et notamment de ceux qui ont le plus besoin de ses avis. Je vais maintenant être très clair: une telle situation est inacceptable pour notre groupe.

Après l'échec de la Commission de l'application des normes en 2012, les partenaires tripartites se sont activement employés à examiner diverses questions, notamment celle du mandat de la commission d'experts, et ont clairement fait connaître leur point de vue. Lors de sa 320^e session, en mars dernier, le Conseil d'administration avait défini une marche à suivre à propos des questions non réglées au sein du système de contrôle et, surtout, avait je cite: «appelé toutes les parties concernées à contribuer au succès des travaux de la Commission de l'application des normes lors de la 103^e session de la Conférence internationale du Travail».

Il est évident que nous autres, partenaires tripartites de l'OIT, avons échoué à répondre à cet appel et, dès lors, avons manqué au devoir qui est le nôtre vis-à-vis de ceux pour qui le système de contrôle de

l'OIT joue un rôle capital et qui doivent impérativement pouvoir compter sur ce système.

Le GASPAC tient à saluer les efforts déployés par le Directeur général pour trouver une solution à cette situation critique et entend continuer de lui apporter son soutien. Notre groupe va continuer de participer à la recherche d'une issue, son principal souci étant à cet égard le bon fonctionnement du système de contrôle de l'OIT et les intérêts des mandants. Les débats qui vont être menés en vue de parvenir à un règlement du problème à la 322^e session du Conseil d'administration, en novembre prochain, seront décisifs.

Original espagnol: M^{me} MENÉNDEZ (gouvernement, El Salvador)

Notre délégation regrette que, une fois de plus, nous soyons confrontés à une situation semblable à celle qui s'est présentée en juin 2012. Nous avons essayé de surmonter ces difficultés à plusieurs reprises, car l'absence de consensus porte atteinte à l'image de l'OIT. Toutefois, les conditions nécessaires pour sortir de cette impasse n'ont pas pu être réunies, ce qui a entravé le déroulement des travaux qui auraient dû être menés à bien au cours de cette Conférence.

Le droit de grève est une conquête historique des travailleurs. Il est réglementé par la plupart des législations de nos pays respectifs et il est en outre considéré comme étant l'essence même des conventions collectives du travail. L'objectif de la grève est essentiellement de revendiquer des droits et pas simplement d'obtenir des avantages pécuniaires. Nous pourrions penser que si les législateurs n'ont pas expressément fait référence au droit de grève, c'est parce qu'ils reconnaissaient implicitement qu'il s'agissait d'un droit fondamental et indissociable des conventions collectives, sans lequel celles-ci n'auraient pas de sens.

Toutefois, pour remédier au silence des textes sur cette question, et faute d'un accord entre les partenaires sociaux, nous devons immanquablement saisir l'instance mentionnée dans l'article 37 de la Constitution de l'OIT. Il est nécessaire de mener un véritable débat tripartite dans le cadre du Conseil d'administration, qui trace la voie à suivre pour mettre fin à cette controverse regrettable qui dure depuis longtemps déjà. En effet, cette situation ne fait qu'entraver les efforts déployés pour trouver des solutions aux problèmes complexes du monde du travail et affaiblit le système des normes, qui est la pierre angulaire de l'OIT.

Notre délégation réaffirme son engagement à l'égard de l'OIT et en faveur de l'application de la feuille de route adoptée en mars 2014. Nous saluons également la bonne gestion du Directeur général, Guy Ryder. Enfin, nous réitérons notre volonté de poursuivre les efforts en vue de parvenir à un accord qui renforce le rôle de chef de file de cette Organisation.

Original anglais: M^{me} LIEW (travailleuse, Singapour)

En cette dernière journée de la 103^e session de la Conférence internationale du Travail, j'aurais aimé vous parler du succès des travaux de la Commission de l'application des normes et des conclusions auxquelles elle serait parvenue sur certains des cas les plus graves de violation des droits des travailleurs.

Cependant, ainsi que vous le savez tous pertinemment, rien ne saurait être plus éloigné de la réalité. J'aimerais saisir cette occasion pour applaudir

la décision prise à l'unanimité par le groupe des travailleurs la semaine dernière afin de défendre l'intégrité du mécanisme de contrôle de l'OIT.

Ce n'est pas un secret: l'an dernier, les travailleurs ont accepté, à titre exceptionnel, de faire apparaître un «avertissement» qui s'appliquait aux conclusions sur les cas ayant trait par certains aspects au droit de grève. Il s'agissait d'une mesure ponctuelle destinée à permettre à la commission de poursuivre ses travaux en 2013. Cette offre de toute bonne foi a été faite également compte tenu des réunions bilatérales organisées avec les bons offices du gouvernement de la Suisse et de l'initiative prise par le Directeur général.

Le Conseil d'administration est parvenu en mars 2014 à un consensus sur la marche à suivre. Il a adopté une décision globale fondée sur un plein consensus des mandants tripartites. Dans sa décision, il a notamment: i) souligné qu'il est de la plus haute importance que la Commission de l'application des normes fonctionne efficacement et conformément à son mandat lors de la 103^e session de la Conférence internationale du Travail; ii) demandé au Directeur général d'établir pour sa 322^e session (novembre 2014) un document fixant les modalités possibles, la portée et le coût des mesures pouvant être prises au titre des paragraphes 1 et 2 de l'article 37 de la Constitution en cas de question ou de litige concernant l'interprétation d'une convention de l'OIT; iii) demandé au Directeur général de présenter à sa 322^e session un calendrier pour l'examen des questions qui se posent encore au sujet du système de contrôle et pour le lancement du mécanisme d'examen des normes; iv) appelé toutes les parties concernées à contribuer au succès des travaux de la Commission de l'application des normes lors de la 103^e session de la Conférence internationale du Travail.

Selon toute apparence, cette décision a été totalement ignorée.

Les employeurs ont choisi en effet d'insister pour qu'un «avertissement» figure dans le rapport, quand bien même les travailleurs n'avaient accepté une telle mention qu'à titre de solution ad hoc en 2013. Ce faisant, ils se sont attaqués au principe fondamental qui veut que les conclusions soient le fruit d'un consensus.

Les nouvelles attaques, particulièrement choquantes, lancées par les employeurs – qui ont laissé entendre, par exemple, que les experts avaient outrepassé leur mandat en formulant des conclusions sur certaines dispositions des conventions (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et (n° 154) sur la négociation collective, 1981 – assorties de déclarations telles que «Bienvenue dans la nouvelle normalité» ne font rien pour arranger les choses.

Un certain nombre de propositions concrètes ont été avancées pour sortir de l'impasse, mais toutes ont été rejetées par les employeurs.

En tant que travailleurs, nous avons le sentiment que l'on nous prend pour quantité négligeable. Nous avons fait des concessions sur un point l'an dernier et nous craignons fort que, cette année et les suivantes, les employeurs entendent que nous céditions sur toute la ligne. Quelle est la raison première de notre présence ici? Il est impératif et essentiel que le système de contrôle de l'OIT demeure impartial.

A cet égard, j'invite le Conseil d'administration à s'employer activement à résoudre les problèmes en jeu et, à tout le moins, à soumettre sans délai à la

Cour internationale de Justice, pour avis consultatif, la question du droit de grève au titre de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

Le tripartisme est la voie à suivre et j'en suis une partisans convaincue. Pour conclure, j'aimerais une fois encore saluer M. Leemans, président du groupe des travailleurs, et le personnel du Bureau, emmené par M^{me} Doumbia-Henry, qui ont su rester inébranlables au cours de ces journées particulièrement éprouvantes.

*Original espagnol: M. COLMENARES GOYO
(gouvernement, République bolivarienne du Venezuela)*

Le rapport de la Commission de l'application des normes contient un résumé des événements qui, une fois de plus, traduisent l'échec des méthodes actuelles et indique le chemin que doit suivre cette commission.

Ces événements sont sans aucun doute le résultat d'un dialogue bipartite et du règne de certains dirigeants au sein de la Commission de l'application des normes. On en est venu au tripartisme que lorsque les problèmes se sont aggravés et on a fait appel aux gouvernements uniquement dans l'espoir qu'ils feraient pencher la balance d'un côté ou de l'autre.

Le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela encourage le dialogue social dans la mesure où celui-ci est fondé sur un tripartisme bien structuré, vaste, représentatif et incluant sans aucune forme de discrimination tout ce dont manque la commission en question; celle-ci mérite aujourd'hui et plus que jamais de fonctionner au mieux, dans le respect des principes de légalité, de légitimité, d'objectivité, de transparence, d'efficacité et en dehors de tout intérêt politique ou particulier.

Sans cela, les événements que nous avons connus en 2012 et dans le cadre de cette Conférence se reproduiront chaque année. Ces événements occasionnent des pertes à tous points de vue pour l'OIT et nuisent à sa réputation, une réputation que nous sommes appelés à préserver.

Nous devons garder à l'esprit que l'OIT a été créée sur la base du fait que tous ses organes et instances fonctionneraient et statueraient de façon tripartite et représenteraient les intérêts collectifs, et non les intérêts individuels.

Pour notre gouvernement, le problème n'est pas lié au droit de grève en soi, étant donné que celui-ci est reconnu, garanti et protégé par notre Constitution et par la législation du travail de notre pays, dans le cadre de la négociation collective. Les travailleurs du Venezuela n'ont pas besoin d'une interprétation de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, pour pouvoir exercer leur droit de grève.

Le problème qui se pose dans cette Organisation est lié au fait que certains interprètent la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, sans être mandatés pour le faire.

Les dispositions du paragraphe 1 de l'article 37 de la Constitution de l'OIT sont claires et catégoriques quant au règlement des différends, à savoir qu'il faut se tourner vers la Cour internationale de justice pour qu'elle interprète une fois pour toutes la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et qu'elle émette un avis contraignant sur la question faisant débat.

Face à ces événements, le Bureau doit agir de manière efficace, équilibrée et transparente, sans se laisser manipuler, afin de ne pas être mis en cause dans le problème, mais plutôt d'être reconnu comme jouant un rôle dans le règlement du différend par la voie judiciaire, devant la Cour internationale de Justice.

Le Conseil d'administration doit suivre cette voie et faire le nécessaire sans tarder. A cet égard, il peut compter sur le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela.

Il faut prendre des mesures efficaces, immédiates et directes pour mettre un terme à cette problématique, qui fait des gouvernements de simples spectateurs du bipartisme qui règne au sein de la Commission de l'application des normes.

N'oublions pas que le Directeur général du BIT s'est engagé à améliorer le système de contrôle de l'OIT; nous lui adressons nos encouragements et notre soutien et espérons sincèrement qu'il réussira dans cette entreprise.

Original chinois: M. DAI (gouvernement, Chine)

Le gouvernement de la Chine souscrit aux propos du représentant du GASPAC.

La Commission de l'application des normes est l'une des commissions les plus importantes de l'OIT. Le présent rapport n'aurait pu voir le jour sans les efforts conjugués des mandants tripartites. Le gouvernement de la Chine espère que la commission sera en mesure d'établir un rapport fondé sur des consultations plus approfondies et sur un véritable consensus, de manière à consacrer les principes et les objectifs de l'Organisation.

Le gouvernement chinois est favorable au mécanisme de contrôle des normes de l'OIT et a en haute estime les travaux du Directeur général, ainsi que ceux de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.

Nous espérons que les mandants tripartites pourront poursuivre les consultations et le dialogue dans un esprit de coopération et d'ouverture.

Original espagnol: M. ROSALES (gouvernement, Argentine)

Je m'exprimerai au nom de mon pays face à la gravité de la situation survenue une nouvelle fois à la Commission de l'application des normes.

Comme cela a déjà été plusieurs fois le cas, notamment en 2012 dans le cadre de cette commission, la capacité de la commission d'experts à interpréter la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ainsi que le droit de grève, a été sérieusement mise en question.

Je voudrais réaffirmer que dans mon pays, comme dans la plupart des pays de ma région, le droit de grève est garanti par la Constitution nationale et qu'il est exercé de plein droit.

Lors de sa 320^e session, tenue en mars de cette année, le Conseil d'administration a procédé à une analyse exhaustive des différentes positions et a cherché différents moyens de résoudre cette question.

Dans ce contexte, la voie à suivre doit être déterminée sur la base du paragraphe 1 de l'article 37 de la Constitution de l'OIT, c'est-à-dire par le biais de la Cour internationale de Justice.

Nous n'avons pas oublié que des observations et des critiques ont été formulées au sujet de cette possibilité, mais il n'existe aucun autre moyen institutionnel permettant de mettre fin à cette controverse. C'est pourquoi le règlement de cette question ne

doit pas être confié exclusivement à la Commission de l'application des normes, les employeurs, les travailleurs et les gouvernements ayant d'ailleurs demandé au Conseil d'administration de rechercher la solution la plus appropriée.

La Commission de l'application des normes de l'OIT est un instrument fondamental qui fait partie intégrante du système de contrôle. Nous devons tous nous employer à la préserver et à garantir le respect des principes et des valeurs qui constituent le fondement de cette Organisation.

Il ne fait aucun doute que le tripartisme ainsi que la consultation et la participation active des pays et des acteurs sociaux peuvent permettre d'apporter des solutions pour résoudre les difficultés qui ont empêché, cette année encore, de mener à bonne fin les travaux de la commission.

Sans préjudice de la situation actuelle de la commission et face à la gravité de certaines des accusations reçues et au risque imminent pour la vie des hommes, des femmes et des enfants, nous jugeons indispensable que les pays concernés fassent appel sans tarder à la coopération et à l'assistance technique de l'OIT pour éviter d'aggraver les difficultés existantes.

Dans ce contexte, mon pays s'engage à collaborer avec le Directeur général dans le cadre des travaux qu'il mène au sein du Conseil d'administration pour mettre fin à la controverse qui nous touche et permettre ainsi le plein fonctionnement de la commission et la réalisation de ses objectifs.

Original espagnol: M^{me} DUPUY (gouvernement, Uruguay)

Je voudrais revenir sur un cas concernant l'Uruguay et l'application de la convention n° 98 que le représentant de l'OIE a cité comme étant l'un des cas qu'il considère problématiques.

Le gouvernement de l'Uruguay tient à réaffirmer que la loi sur la négociation collective a privilégié le dialogue social tripartite et a permis la tenue de négociations qui ont débouché, pour la grande majorité d'entre elles, sur des accords conclus par consensus. Cette loi et d'autres outils ont permis au pays d'enregistrer des progrès économiques notables, une croissance économique soutenue depuis 2005, les taux de chômage les plus bas de l'histoire du pays, une augmentation importante de la formalité et des salaires plus décentes, qui ont à leur tour contribué au développement de l'activité économique et bien sûr à la justice sociale.

L'OIT le sait bien, l'Uruguay est un pays démocratique et un Etat de droit offrant toutes les garanties nécessaires, aussi bien pour un dialogue social inclusif que pour d'éventuelles réformes législatives ou le recours à la justice, selon que de besoin. En outre, au cours des trois dernières années, le gouvernement a constamment informé le Bureau et le Département des normes, ainsi que le Comité de la liberté syndicale et la commission d'experts.

Nous avons signalé qu'après trois ans de consultations menées en toute bonne foi, des représentants des employeurs avaient empêché l'aboutissement de ces négociations. Face à cette impasse, le gouvernement s'est trouvé dans l'obligation de tenir compte d'une grande partie des recommandations formulées par le Comité de la liberté syndicale et par la commission d'experts au sujet d'un projet de loi soumis au Parlement afin d'y apporter quelques améliorations.

Le gouvernement a donné la priorité à cette question et a transmis le projet de loi au Parlement cette

année, qui est une année électorale. La commission concernée a déjà reçu le ministre du Travail et recevra bientôt les partenaires sociaux, les employeurs et les travailleurs pour entendre toutes les parties prenantes et chercher la solution la plus appropriée sur le plan législatif.

Enfin, l'Uruguay tient à réaffirmer qu'il appuie résolument un système de contrôle des normes de l'OIT solide et objectif.

Original espagnol: Le PRÉSIDENT

En l'absence d'autres demandes de parole, je propose que la Conférence procède à l'approbation du rapport de la Commission de l'application des normes.

(L'orateur poursuit en anglais.)

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence approuve le rapport de la Commission de l'application des normes dans son ensemble?

(Le rapport est approuvé dans son ensemble.)

Avant de passer à la suite de nos travaux et de conclure notre discussion générale, j'aimerais prendre un instant pour remercier les membres du bureau de la Commission de l'application des normes et les membres de la commission ainsi que le secrétariat pour l'assistance qu'il a apportée à la commission, prolongeant parfois des journées déjà longues très tard dans la nuit.

Je suis certain que toutes les interventions, celles du rapporteur, des porte-parole et des représentants des groupes gouvernementaux qui ont parlé, seront prises en compte non seulement pendant la Conférence, mais aussi par le Conseil d'administration et par le Bureau, et principalement le Directeur général.

Pour revenir au programme de la Conférence, j'ai ici une demande de parole de M. Ohrt, délégué travailleur du Danemark, qui souhaite faire au nom de plusieurs délégués travailleurs à la Conférence une déclaration invoquant l'article 26 de la Constitution. Je lui donne la parole mais je n'ai pas l'intention d'ouvrir un débat sur le sujet.

Original anglais: M. OHRT (travailleur, Danemark)

Je prends la parole aujourd'hui pour présenter une plainte en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT contre le gouvernement du Qatar pour violation généralisée et systématique de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947.

Il ne fait aucun doute que les quelque 1 500 000 travailleurs migrants présents au Qatar sont aujourd'hui assujettis à un système qui, au niveau de l'Etat, facilite le recours au travail forcé. Le fait a été confirmé récemment par le Rapporteur spécial des Nations Unies sur les droits de l'homme des migrants, par le système de contrôle de l'OIT, par des organisations telles que *Human Rights Watch* ou *Amnesty International* et par les grands médias du monde entier. Dès lors qu'ils commencent à chercher un travail au Qatar, les travailleurs migrants sont happés dans un système particulièrement abusif, propice à l'imposition de travail forcé par les employeurs, dans le cadre de pratiques consistant par exemple à remplacer les contrats de travail, à demander aux migrants de verser une commission – ce qui oblige nombre d'entre eux à contracter des prêts conséquents assortis de taux

d'intérêts élevés – et à confisquer leur passeport. Le système de *kafala* (parrainage), encore bien ancré dans les habitudes, interdit aux travailleurs de changer d'emploi lorsqu'ils sont exploités et même de quitter le pays. Le système d'inspection du travail se révèle inadapté face à l'ampleur du problème et les travailleurs n'ont de fait accès à aucune voie de recours qui leur permette d'obtenir justice en cas de violation de leurs droits. D'ailleurs, la mortalité est particulièrement alarmante chez les travailleurs pris au piège au Qatar, qui sont absolument dépourvus du droit de se syndiquer et de défendre leurs intérêts.

L'absence de mesures concrètes de la part du gouvernement pour mettre un terme à une situation aussi critique au regard des droits de l'homme nous pousse à agir. Voilà pourquoi je présente cette plainte et demande que soit établie sans délai une commission d'enquête sur la situation au Qatar.

Original anglais: Le PRÉSIDENT

Merci Monsieur Ohrt. Si j'ai bien compris, il s'agit d'une plainte en raison du non-respect d'une convention en vertu de l'article 26, paragraphe 4, de la Constitution de l'OIT. Nous avons pris dûment note de votre plainte. Il n'appartient pas à la Conférence de se prononcer sur cette plainte maintenant. Cette dernière sera transmise au bureau du Conseil d'administration, comme le veut l'usage, pour qu'il prenne les mesures appropriées.

**SIGNATURE DU PROTOCOLE RELATIF
À LA CONVENTION SUR LE TRAVAIL FORCÉ, 1930,
ET DE LA RECOMMANDATION SUR DES MESURES
COMPLÉMENTAIRES EN VUE DE LA SUPPRESSION
EFFECTIVE DU TRAVAIL FORCÉ, AINSI
QUE DES AMENDEMENTS DE 2014 AU CODE
DE LA CONVENTION DU TRAVAIL MARITIME, 2006**

Original anglais: Le PRÉSIDENT

J'ai maintenant l'agréable tâche de céder à ce qui est devenu une véritable tradition du BIT ces dernières années, à savoir la signature avec le Directeur général des instruments que la Conférence a récemment adoptés.

J'invite donc Monsieur le Directeur général à m'accompagner jusqu'à la table pour que nous signions ensemble le tout nouveau protocole relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, et la recommandation sur des mesures complémentaires en vue de la suppression effective du travail forcé, ainsi que les amendements au code du travail maritime.

(Signature des instruments.)

Original anglais: Le PRÉSIDENT

Je suis très fier d'avoir apposé mon nom sur le texte du protocole et de la recommandation visant à éliminer le travail forcé. Je suis convaincu que ces instruments joueront un rôle puissant et efficace dans la lutte contre le travail forcé. Quant aux amendements apportés au code de la convention du travail maritime, 2006, ils garantiront l'actualisation de cette importante convention. Ces deux questions inscrites à l'ordre du jour de notre Conférence revêtent une importance capitale.

DISCOURS DE CLÔTURE

Original anglais: Le PRÉSIDENT

Le moment est venu pour nous de procéder à la cérémonie de clôture. C'est un grand plaisir pour moi d'inviter mes collègues du bureau à prononcer leurs discours de clôture devant la Conférence.

Original anglais: M^{me} MUGO (Vice-présidente employeuse de la Conférence)

C'est pour moi un très grand honneur de prendre la parole en ma qualité de Vice-présidente employeur de la 103^e session de la Conférence. Cette session est la première à s'inscrire sous le signe des réformes adoptées par le Conseil d'administration en vue de raccourcir la durée des sessions et d'en accroître l'impact. J'ai eu le privilège de présider quelques séances, et je tiens à tous vous remercier pour la discipline dont vous avez fait preuve ainsi que pour votre admirable gestion du temps. Cette discipline sera particulièrement précieuse l'an prochain, puisque nous expérimenterons une session de deux semaines.

La 103^e session de la Conférence a vu l'adoption d'instruments et de conclusions très importants. L'adoption d'un protocole et d'une recommandation sur le travail forcé marque une étape importante, car nous serons ainsi mieux en mesure de combler les lacunes existantes, de renforcer les mesures de prévention, de protection, et d'indemnisation et de progresser ainsi vers l'élimination effective du travail forcé.

J'aimerais saisir cette occasion pour féliciter la Commission sur le travail forcé pour la qualité de son travail. Grâce au compromis et au dialogue social, la commission a été en mesure d'achever dans les délais convenus les discussions concernant les deux instruments.

Nous avons également adopté hier les conclusions de la Commission sur la transition de l'économie informelle. Comme nous l'avons entendu au cours de la session, la commission a dû déployer de gros efforts pour sortir de l'impasse dans laquelle s'était enlisé le débat à de nombreuses occasions, blocage d'ailleurs bien compréhensible lorsque l'on sait que l'économie informelle est un phénomène complexe, qui change de nature selon le continent ou le pays considéré. Etablir un document qui traite des causes de l'informalité, des obstacles à la formalisation et des choix stratégiques à opérer pour assurer une transition progressive vers l'économie formelle n'était donc pas une tâche aisée, et je tiens à féliciter la commission d'avoir pu parvenir à un consensus sur les questions principales. Une lourde tâche attend le Bureau, sachant que l'adoption de l'instrument définitif devrait avoir lieu l'an prochain.

Il est très important que nous nous rendions bien compte que la communauté internationale a le regard braqué sur l'OIT: à l'heure où partout dans le monde, on s'efforce de sortir des millions de personnes piégées dans l'informalité et la pauvreté et de les faire accéder à la formalité, elle attend des acteurs réels du monde du travail qu'ils proposent des solutions concrètes.

Comme l'a fait observer le porte-parole des employeurs, nous devons nous attacher à renforcer la viabilité des entreprises du secteur informel, afin qu'elles puissent se développer et créer des emplois productifs et décents. Les solutions concrètes proposées aux paragraphes 16 à 18 des conclusions de

la commission permettraient aux acteurs de l'économie informelle d'accéder au crédit, aux finances, aux dispositifs de formation et d'apprentissage tout au long de la vie, aux marchés, à l'innovation, à la productivité, aux infrastructures et aux technologies, entre autres.

Le débat sur l'informalité est étroitement lié à la discussion récurrente sur l'emploi. La commission a accompli un travail de qualité et je tiens à féliciter tous ses membres. Il est particulièrement important que la valeur des conclusions de 2007 sur les entreprises durables ait été reconnue. Les entreprises créent des emplois et de la richesse, et il est de ce fait capital que les Etats Membres de l'OIT s'attachent à mettre en place des conditions propices à la création et au développement des entreprises. Partout dans le monde, les organisations d'employeurs dialoguent avec les gouvernements et les syndicats pour s'assurer que les besoins des entreprises sont dûment pris en compte.

Si je puis brièvement m'exprimer en tant que secrétaire générale de Business Africa, les employeurs d'Afrique ont décidé d'attaquer de front le problème du chômage. On tend aujourd'hui à considérer l'Afrique comme le nouveau pôle de croissance. Le continent a en effet enregistré une croissance moyenne de 5 pour cent au cours de la dernière décennie; cependant, on constate de plus en plus fréquemment que, dans nombre de pays africains, cette croissance ne se traduit pas par une création d'emplois et par l'ouverture de débouchés pour les jeunes. L'enjeu pour ces pays est donc de savoir comment parvenir à soutenir la croissance économique tout en accélérant la création d'emplois. Comme nous l'avons vu en Afrique du Nord, le chômage a joué un rôle absolument déterminant dans la genèse du Printemps arabe, et on a pu à cet égard le considérer comme une véritable bombe à retardement.

En Afrique, les employeurs ont mis sur pied un groupe de travail sur l'emploi et l'employabilité, dont le principal objectif est d'échanger des idées sur la manière de combler le fossé entre l'éducation, la formation et les besoins du marché du travail et de stimuler les secteurs économiques riches en emplois, tels que l'agriculture.

Je tiens à féliciter la Commission de vérification des pouvoirs qui, lors de la désignation des délégués à la Conférence, a veillé avec soin à ce que les Etats Membres respectent le paragraphe 5 de l'article 3 de la Constitution. Cette Organisation est en effet fondée sur le respect de l'autonomie des groupes. Les employeurs sont préoccupés de constater qu'un administrateur par intérim désigné par les autorités judiciaires assiste à la Conférence en qualité de délégué employeur du Togo. Il ne faut pas accepter ce genre de situation, car l'on risque ainsi d'aller à l'encontre des principes sur lesquels repose notre Organisation. Je tiens donc à féliciter la commission, qui a consacré ces principes dans ses conclusions.

La commission nous a rappelé que la question de l'équilibre entre hommes et femmes est importante et mérite d'être traitée avec soin. Etant la seule femme parmi les Vice-présidents de cette Conférence, c'est au nom des nombreuses déléguées que j'invite instamment les Etats Membres à consacrer une attention particulière à cette question, cette année et à l'avenir.

Il importe enfin que nous trouvions le moyen de résoudre les problèmes structurels qui entravent le

fonctionnement de la Commission de l'application des normes. Il faut que les conclusions rendent correctement compte de la diversité des points de vue et des avis concernant la mise en œuvre des conventions de l'OIT. Il est également nécessaire d'améliorer l'objectivité et la transparence lors de l'établissement de la liste des cas. Il faut que nous voyions là une occasion unique de renforcer la crédibilité et l'efficacité du système de contrôle de l'OIT.

Original anglais: M. SAKURADA (Vice-président travailleur de la Conférence)

C'est un immense plaisir et un honneur pour moi que d'avoir été élu Vice-président de la 103^e session de la Conférence internationale du Travail. Je tiens à remercier sincèrement les délégués travailleurs pour la confiance qu'ils ont placée en moi.

J'aimerais également féliciter le Président de la Conférence, M. Funes de Rioja, Argentine, le Vice-président gouvernemental, M. Alexandris, Grèce, et la Vice-présidente employeuse, M^{me} Mugo, Kenya, pour leur coopération excellente et fructueuse.

Permettez-moi d'aborder brièvement les différents sujets qui ont été traités lors de notre Conférence cette année. Je commencerai par les travaux de la Commission de l'application des normes, qui s'est réunie cette année dans des circonstances difficiles. La commission n'ayant pas réussi à s'acquitter de son mandat en 2012, les travailleurs ont fait, l'année dernière, une concession unique pour permettre à la commission de mener ses travaux en acceptant d'inclure une phrase des employeurs au sujet du droit de grève dans les conclusions des cas liés à la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, en raison de leurs vues divergentes sur l'interprétation des experts.

Toutefois, dans le même temps, le Conseil d'administration a réalisé des progrès importants, en particulier à sa 320^e session de mars 2014, où nous sommes convenus à l'unanimité du mandat des experts.

Les travailleurs sont venus à la 103^e session de la Conférence dans un esprit de participation constructive. C'est donc avec une profonde préoccupation qu'ils ont entendu les employeurs déclarer qu'ils s'attendaient à ce que la concession exceptionnelle faite en 2013 soit renouvelée cette année et qu'ils ont émis des critiques concernant d'autres conventions, y compris la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, et la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982.

C'est un jour malheureux et triste pour cette organisation, car nous constatons tous que le tripartisme et le dialogue sont menacés. Le temps est venu d'utiliser les outils fournis par la Constitution de l'OIT et de porter la question du droit de grève devant la Cour internationale de Justice.

J'aimerais maintenant parler des nombreux résultats positifs de la Conférence. La Commission sur le travail forcé a fait un excellent travail et nous sommes heureux que le protocole – qui actualise l'une des conventions fondamentales de l'OIT – et la recommandation qui l'accompagne aient pu être adoptés hier. Nous espérons sincèrement que ces deux instruments changeront la vie des 21 millions de travailleurs que l'on estime être en situation de

travail forcé, alors que des bénéfices de 150 milliards de dollars sont générés grâce à eux.

Le protocole et la recommandation établissent le lien entre le travail forcé et le phénomène de la traite des personnes. Ils faciliteront une coordination effective sur tous les plans en ce qui concerne la traite des personnes et donneront des orientations précises pour lutter contre les formes modernes de travail forcé.

Par ailleurs, ces instruments sont fondés sur les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et renforcent considérablement le cadre réglementaire applicable aux agences de recrutement et d'emploi, ainsi que d'autres mesures spécifiques de prévention, de protection et de réparation.

En bref, ces instruments nous permettent de porter la lutte contre le travail forcé dans le XXI^e siècle et d'adapter les stratégies afin d'éradiquer de façon plus effective le travail forcé de notre économie mondiale. Nous espérons une ratification large et rapide du protocole, ainsi que sa mise en œuvre effective conformément à la recommandation, pour mettre fin une fois pour toutes au travail forcé.

Cette année, la Commission sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle a mené un premier débat intéressant sur les normes. La vaste majorité des travailleurs qui exercent des activités économiques informelles ne le font pas par choix, mais parce qu'il n'y a pas d'emplois décents disponibles. Un instrument international efficace peut permettre de sortir des millions de personnes de la pauvreté et d'aider les travailleurs informels à accéder à l'autonomie.

Le débat mené à la commission a permis de définir le cadre de l'élaboration, en 2015, d'un instrument qui fournira des orientations aux Etats Membres et aux partenaires sociaux sur un programme complet et concret visant à transformer l'économie informelle en économie formelle. Cet instrument couvre les questions économiques, sociales et juridiques qui touchent l'économie informelle et est axé sur la gouvernance, les droits des travailleurs et les relations professionnelles. Nous attendons avec intérêt la seconde partie du débat qui se tiendra l'année prochaine en vue d'adopter une recommandation forte.

Enfin, et surtout, la Commission pour la discussion récurrente sur l'emploi nous a fourni un cadre de politique complet et ambitieux pour le plein emploi productif et librement choisi, et le travail décent.

Les gouvernements, les partenaires sociaux et l'OIT doivent intensifier leurs efforts pour remédier à la grave crise du chômage et fournir à tous des emplois décents en mettant en œuvre, dans chacun de nos pays, ce cadre fondé sur le dialogue social et la participation de tous les ministères concernés.

Malheureusement, nous n'avons pas été en mesure de faire une vraie différence au cours des quatre dernières années et cela ne pourra se faire sans une volonté politique. Le programme de travail de l'OIT est ambitieux et nous nous réjouissons à l'avance de la mise en œuvre des différents éléments dont nous sommes convenus, en particulier la création d'un mécanisme volontaire d'examen par les pairs des politiques nationales de l'emploi; l'analyse des politiques économiques, fiscales et industrielles ayant un impact sur l'emploi et l'inégalité; l'assistance aux mandants et le renforcement des capacités de ces derniers pour la mise en

œuvre du cadre au niveau national; et surtout les mesures visant à réduire la précarité de l'emploi.

Nous attendons également avec intérêt que le Bureau encourage la mise en place d'un cadre de politique global au niveau international avec le G20 et le Fonds monétaire international (FMI) en particulier.

Pour conclure, j'aimerais remercier le Directeur général, le personnel du BIT et les interprètes, qui ont travaillé sans relâche pour assurer le succès de cette Conférence, ainsi que mes collègues travailleurs, qui ont fait un excellent travail au sein des différentes commissions.

Original anglais: M. ALEXANDRIS (Vice-président gouvernemental de la Conférence)

C'est un honneur pour moi, mais aussi pour mon pays, la Grèce, que de prononcer quelques mots au sujet de cette session de la Conférence en ma qualité de Vice-président gouvernemental. Permettez-moi tout d'abord de vous dire quelle a été la première chose qui m'a marqué, et peut-être le plus durablement. J'ai relevé dans le rapport de la Commission de vérification des pouvoirs, que le nombre total de personnes accréditées à la Conférence s'élevait cette année à 5 254. Ce n'est peut-être pas un record, mais c'est néanmoins un chiffre qui en dit long sur l'intérêt que suscitent la Conférence et les questions inscrites à son ordre du jour, sans compter que nous avons reçu la visite de deux Premiers ministres – celui de la Jordanie et celui de la Mongolie – pendant le Sommet sur le monde du travail ainsi qu'un message de soutien de Sa Sainteté le pape François.

La Conférence internationale du Travail demeure une conférence unique en son genre, notamment au regard des difficultés économiques et sociales que rencontre le monde d'aujourd'hui.

Elle rassemble, venant du monde entier, des centaines de personnes de condition et d'origine différentes qui sont appelées, dans un cadre tripartite, à définir d'un commun accord des solutions multilatérales face à des problèmes divers et urgents. Tel fut le cas cette année encore.

Les grandes réunions internationales comme la Conférence internationale du Travail exigent en parallèle un travail d'organisation et de préparation proprement gigantesque, ne serait-ce que pour établir l'ordre du jour. Cet ordre du jour de la Conférence et les questions traitées ont une portée universelle et touchent notre quotidien.

Le travail forcé demeure, hélas, un fléau encore bien trop répandu de nos jours. De même, la formalisation de l'économie, avec tous les problèmes que cela implique, représente une tâche essentielle à laquelle les gouvernements doivent s'atteler d'urgence partout dans le monde, aussi bien dans les pays en développement que dans les pays développés. Il y a également la discussion urgente sur l'emploi. Comme l'a souligné le Directeur général dans l'allocution qu'il a prononcée à l'ouverture du Sommet sur le monde du travail, il va falloir créer environ 200 millions d'emplois dans les cinq années à venir simplement pour accompagner la croissance de la population active dans les pays émergents et dans les pays en développement. A l'heure où le chômage atteint un niveau sans précédent dans de nombreuses régions du monde, peut-on trouver sujet plus important ou plus pertinent?

Le rapport du Directeur général, intitulé *Migration équitable: Un programme pour l'OIT*, est con-

sacré à un problème qui réclame toute l'attention des pays, qu'ils soient pays d'origine ou des pays de destination des travailleurs migrants. La crise économique et financière, conjuguée aux troubles politiques ou sociaux dans bien des régions, a renforcé les flux migratoires, de nombreuses personnes se voyant contraintes de quitter leur pays natal faute de pouvoir y gagner de quoi vivre décemment dans un environnement paisible. Il me semble qu'il y a eu beaucoup d'interventions sur cette question délicate aux multiples facettes lors de la discussion générale en plénière et que quantité d'informations ont pu être échangées à cette occasion. Je ne doute pas que le Directeur général saura en tenir dûment compte lorsqu'il définira en la matière une stratégie pour l'OIT, celle-ci ayant un rôle essentiel à jouer à travers la fourniture de conseils aux gouvernements.

Le Premier ministre du Royaume hachémite de Jordanie s'est lui aussi exprimé avec éloquence sur la question de la migration, un phénomène qui touche son pays à plus d'un titre.

J'en viens maintenant aux travaux des commissions et je tiens à féliciter, comme les autres vice-présidents avant moi, la Commission sur le travail forcé. Le protocole relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, et la recommandation qui l'accompagne ont été adoptés dans l'enthousiasme, hier, suite à un vote par appel nominal. Je ne suis d'ailleurs pas surpris que toutes les personnes avec lesquelles j'ai eu l'occasion de m'entretenir se soient prononcées en faveur de ces deux instruments cruciaux; le travail forcé est un défi et un souci mondial; l'OIT a dit haut et fort, à maintes reprises, sa conviction que le travail n'est pas une marchandise. A cela s'ajoute que la convention n° 29 sur le travail forcé est l'un des instruments fondamentaux de l'Organisation.

Je crois comprendre qu'il y a eu un débat tripartite particulièrement musclé tout au long des travaux de cette commission; toutes les options ont été examinées avant qu'une décision ne soit prise, et cette décision a été le fruit d'un consensus. La tâche a été certes ardue, mais je crois néanmoins que le résultat des travaux de la commission et la forme sous laquelle il se présente – un protocole et une recommandation – nous permettront de progresser vers l'élimination effective du travail forcé. La convention n° 29 était déjà un instrument efficace, elle le sera encore plus dorénavant. Je lance donc un appel pressant à tous les gouvernements pour qu'ils ratifient le plus rapidement possible ces deux nouveaux instruments.

La Commission sur la transition de l'économie informelle mérite également notre reconnaissance pour son travail acharné. Là encore, l'engagement des partenaires tripartites a été exemplaire. Le rapport est une source précieuse d'informations et de données d'expérience. Il témoigne également de la ferme détermination des trois groupes de prendre le problème à bras le corps. Il va de soi que l'économie informelle présente un visage bien différent selon les régions. Par conséquent, si nous voulons rendre les entreprises et l'emploi durables – ce qui n'est possible, je tiens à le souligner, que dans le cadre du secteur formel – nous devons chercher des solutions novatrices en tenant compte de la diversité des situations et des circonstances et des particularismes. J'ai le sentiment que la commission a été à la hauteur de la tâche qui lui avait été confiée par la Conférence, même si cette tâche était très ambitieuse, et qu'elle a jeté d'excellentes bases pour la

deuxième discussion qui aura lieu l'an prochain et qui, je l'espère, aboutira à l'adoption d'une recommandation.

La Commission pour la discussion récurrente sur l'emploi a également accueilli de vifs débats avec, là encore, une forte participation tripartite sur une question qui est elle aussi au cœur des activités de l'OIT. Il s'agissait de la deuxième discussion sur l'emploi dans le cadre du suivi de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, et ses conclusions se sont fondées sur les résultats de la précédente discussion tenue sur le sujet. Un large accord s'est dégagé quant à la nécessité de mettre en place un cadre global de politiques ainsi que des stratégies cohérentes, proactives et inclusives, axées sur l'emploi, tant aux niveaux mondial que national.

Aucun homme politique dans le monde ne saurait aujourd'hui sous-estimer l'importance de l'emploi. Ces conclusions ont pour but de donner des orientations à l'OIT mais également aux Etats Membres et à leurs gouvernements. Je vous invite donc à les appuyer comme il se doit en les portant à la connaissance de vos gouvernements et en les mettant en pratique.

On regrettera que la Commission de l'application des normes ait rencontré des difficultés dans son fonctionnement ces dernières années; les discussions de cette année, qui portaient sur un vaste éventail de sujets, témoignent de la persistance de ces difficultés. Ainsi, pour la deuxième fois depuis 2012, la commission n'a pas été en mesure d'achever ses travaux. Le Directeur général a été chargé par le Conseil d'administration de trouver rapidement des solutions aux problèmes rencontrés en ce qui concerne le système de contrôle de l'OIT et je ne doute pas que les trois groupes vont s'employer à l'y aider.

Voilà ce que je retiendrai de cette session. J'ai pu compter sur le soutien des autres membres du bureau de la Conférence, M^{me} Mugo, Vice-présidente employeuse, et M. Sakurada, Vice-président travailleur, mais aussi sur celui du Président lui-même, M. Funes de Rioja. Je leur exprime toute ma reconnaissance, ainsi qu'au secrétariat qui a mis tout en œuvre pour m'aider dans la tâche qui était la mienne. Je suis fier d'avoir pu être au service de la Conférence.

Original anglais: Le PRÉSIDENT

J'ai à présent le grand honneur d'inviter le Secrétaire général de la Conférence, M. Ryder, à prendre la parole pour apporter sa réponse à la discussion générale de son rapport à la Conférence intitulé *Migration équitable: Un programme pour l'OIT*.

Original anglais: Le SECRÉTAIRE GÉNÉRAL de la CONFÉRENCE

Nous sommes presque parvenus au terme de la 103^e session de la Conférence internationale du Travail. Il me semble donc opportun de profiter de ce moment pour nous pencher sur les travaux que nous avons effectués et tirer parti de l'expérience acquise ces trois dernières semaines en vue de dégager des messages d'ordre général qui puissent nous servir ultérieurement.

Nous avons en définitive enregistré 4 457 participants à la Conférence, qui sont venus de 165 Etats Membres de l'OIT. De plus, 298 discours ont été prononcés en plénière.

Je pense que cela confirme, sans l'ombre d'un doute, l'importance de la Conférence. Il n'existe rien de comparable ou qui soit à même de fédérer le monde du travail et ses acteurs tripartites.

La Conférence reste un événement remarquable, comme elle l'a toujours été, et un atout que notre Organisation doit jalousement préserver, alors même que nous nous apprêtons à engager son processus de réforme dès l'an prochain.

Dans mon allocution d'ouverture, j'ai mentionné les trois critères qui devaient nous permettre de mesurer le succès de la Conférence, à savoir débattre des bonnes questions, organiser efficacement nos travaux et obtenir des résultats. Qu'en est-il donc de cette session, à l'aune de ces critères?

Tout d'abord, je pense que, de l'avis général, nous avons traité de questions vraiment importantes et que nous avons tous pu observer – je suis sûr que vous le ressentez tous maintenant – les effets d'un travail acharné et assister à une véritable démonstration d'endurance lorsque les commissions de la Conférence se sont attaquées à des questions certes difficiles, mais qui sont importantes justement en raison de cette difficulté.

Pour ce qui est de l'efficacité, je me dois de dire qu'à mon sens nous avons également été à la hauteur. Monsieur le Président, avec l'assistance des Vice-présidents, vous avez su vous acquitter, avec l'élégance qui vous est coutumière, de la tâche difficile consistant à faire respecter les délais de la plénière sans pour autant heurter à l'excès la sensibilité des délégations.

Les commissions ont été présidées avec compétence et professionnalisme, et vous me permettez, je l'espère, d'exprimer ma fierté à l'égard du secrétariat de la Conférence, qui a tout mis en œuvre pour que vous disposiez des salles, des documents et des services d'interprétation nécessaires pour mener à bien votre tâche, et tout cela dans la bonne humeur. Je tiens donc à remercier l'ensemble du personnel du secrétariat de la Conférence.

Nous allons, comme toujours, analyser l'expérience acquise au cours de cette session et déterminer quels enseignements en tirer alors que nous nous préparons à organiser une session d'une durée de deux semaines l'an prochain. Bien entendu, votre avis sera des plus utiles à cette fin.

J'en viens alors au troisième critère, le plus important à mon sens: quels sont les résultats que nous avons obtenus?

Je pense que cette session de la Conférence restera surtout dans les mémoires en raison de l'adoption, à une majorité écrasante, du protocole relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, et de la recommandation qui l'accompagne.

Cette initiative est le fruit de notre volonté collective de mettre un terme à une pratique abominable qui continue à toucher le monde du travail et de libérer les 21 millions de personnes qui en sont victimes. C'est également la preuve de notre capacité d'adopter des normes internationales du travail qui répondent à de véritables besoins et, en l'occurrence, de compléter les moyens dont nous disposons pour défendre et promouvoir les principes et les droits fondamentaux au travail. Et, comme vous l'avez dit au moment de l'adoption, Monsieur le Président, «avec ce protocole, nous apportons une réponse très claire à la société mondialisée».

Comme on pouvait s'y attendre, ouvrir la voie pour passer de l'économie informelle à l'économie formelle a bien sûr été une tâche titanesque. Et cela

pas seulement parce que c'est un défi d'envergure, mais aussi parce que le phénomène d'informalité est extrêmement complexe et qu'il revêt, comme nous avons pu nous en apercevoir, des formes très différentes dans le monde entier.

Et, alors que la Conférence a consacré beaucoup d'énergie à régler des questions fondamentales de concepts et de définitions, je suis convaincu que les délégués ont pris conscience du caractère novateur de ce que nous avons accompli et j'ai été impressionné par le fait que les représentants d'au moins 110 pays avaient participé très activement aux travaux de la commission concernée.

Cela prouve, selon moi, que cette transition est vraiment importante pour nous tous, quelle que soit notre région d'origine. Et, après avoir entendu ce qui a été dit en plénière hier, je suis tout à fait convaincu que les graines semées cette année nous permettront de récolter une recommandation très utile et tout à fait indispensable à la prochaine session de la Conférence.

La discussion récurrente, qui portait cette année sur l'emploi au titre du suivi de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008, s'est bien déroulée et nous a permis de parvenir à une conclusion positive, ce que je trouve encourageant pour deux raisons assez distinctes.

Premièrement, l'expérience acquise cette année semble indiquer que nous apprenons, que nous tirons des enseignements de l'expérience passée grâce à ces discussions récurrentes et que nous trouvons le moyen de faire en sorte qu'elles répondent aux objectifs définis dans la Déclaration de 2008, en particulier s'agissant du délicat équilibre entre discussion stratégique, d'une part, et questions d'orientation interne propres à l'OIT, d'autre part.

Cela importe d'autant plus que nous nous rapprochons de l'évaluation de l'incidence de la Déclaration, qui est prévue pour la 105^e session de la Conférence qui se tiendra en 2016.

Deuxièmement, nous avons mis en place un cadre d'action détaillé pour l'OIT, qui porte sur l'objectif stratégique très important de l'emploi. C'est un objectif qui bénéficie d'un fort soutien tripartite et qui nous sera très utile à l'avenir.

Je voudrais également remercier les délégations de leur contribution majeure à la discussion du rapport que j'ai présenté à la Conférence. Ce rapport avait pour objet de susciter vos réactions et d'avoir votre avis sur l'opportunité de mettre en place un programme de migration équitable au sein de l'OIT, sur la forme que pourrait prendre un tel programme et sur la manière dont il devrait s'articuler avec les activités que mènent les organisations apparentées du système multilatéral dans ce domaine. Je tiens donc à vous remercier d'avoir été à la hauteur de ce défi.

Ce qui est ressorti clairement de ce débat, c'est que la question de la migration des travailleurs nous interpelle tous et que, pour tirer pleinement parti du potentiel économique que représente la migration, il faut faire en sorte que celle-ci soit équitable et adopter à cet effet l'approche fondée sur les droits, dont on parle souvent beaucoup sans vraiment l'appliquer.

Donc, à ce stade, je dirais que la Conférence a su transmettre un message très clair au Conseil d'administration qui, au mois de novembre, sera invité à commencer de définir le cadre stratégique pour 2016 et au-delà.

Comme suite aux discussions qui ont eu lieu, j'ai l'intention de faire figurer un programme de migration équitable dans les propositions que je soumettrai au Conseil d'administration.

Si cette initiative est bien accueillie, nous pourrions ensuite mettre à profit les contributions que vous aurez apportées lors de cette session de la Conférence pour déterminer les principaux domaines d'action.

Sans vouloir anticiper dès maintenant sur ce débat, je tiens simplement à vous rappeler certains des points qui ressortent clairement de vos contributions, à savoir des processus de recrutement équitables; la conception de régimes de migration temporaire; un forum tripartite sur les migrations; l'efficacité du cadre normatif actuel de l'OIT sur la migration; et la cohérence des politiques en matière de migration au sein du système international. Ce sont là quelques-uns des points sur lesquels il nous faudra revenir.

Outre ces questions de migration, nous avons entendu en plénière des demandes répétées pour que l'OIT poursuive et renforce son soutien en vue d'améliorer la situation des travailleurs dans les territoires arabes occupés, et cela dans le contexte de l'évolution très inquiétante dont j'ai fait état dans mon rapport sur la question.

Je voudrais simplement assurer la Conférence, comme j'ai pu d'ailleurs le dire à la représentation tripartite palestinienne que j'ai rencontrée ici même, que l'OIT mettra tout en œuvre pour jouer le rôle qui lui incombe, quelles que soient les difficultés à surmonter. Je considère que c'est là une responsabilité qui découle naturellement et directement de notre mandat pour la justice sociale.

La Conférence a reçu des messages importants de la part du Premier ministre du Royaume hachémite de Jordanie, M. Ensour, et du Premier ministre de Mongolie, M. Altankhuyag, à l'occasion du Sommet sur le monde du travail qui s'est tenu lundi dernier, me semble-t-il avec succès. Nous remercions les deux Premiers ministres de leur présence, mais aussi d'avoir témoigné du fait que l'Agenda du travail décent est au cœur même des défis qu'ils doivent relever dans leurs propres pays.

Dans la même veine, Sa Sainteté le pape François nous a adressé un message puissant, et je cite: «Les futurs objectifs du développement durable devraient donc être formulés et mis en œuvre avec générosité et courage, afin qu'ils puissent effectivement peser sur les causes structurelles de la pauvreté et de la faim, permettre d'obtenir des résultats plus substantiels en matière de préservation de l'environnement, garantir un travail décent à tous et offrir une protection adaptée à la famille.»

Ce jour revêt une importance particulière, car c'est la Journée mondiale contre le travail des enfants. A ce propos, je tiens à rappeler ce que le Premier ministre de Jordanie, M. Ensour, nous a dit, à savoir qu'en Jordanie 70 pour cent des enfants qui travaillent sont des réfugiés syriens.

C'est également un jour important parce que c'est le jour d'ouverture de la Coupe du monde de football au Brésil. Je me joins donc au pape François en donnant un «carton rouge au travail des enfants». Si nous préférons qu'il n'y ait pas trop de cartons rouges au Brésil, nous voulons cependant que le travail des enfants soit expulsé une fois pour toutes du terrain du monde du travail.

Sans vouloir mettre votre patience à trop rude épreuve, je tiens à vous rappeler une autre observa-

tion que j'ai faite au début de la Conférence, lorsque j'ai évoqué la double responsabilité des délégués qui assistent à la Conférence.

La première responsabilité consiste à exprimer l'opinion et défendre les intérêts de ceux que vous représentez. La seconde responsabilité est de nous réunir avec la volonté réelle d'aboutir à un consensus tripartite à partir de ces intérêts différents.

Si cette double responsabilité n'est pas assumée d'emblée, l'OIT ne peut travailler et ne travaillera pas comme elle le doit. J'ai fait ces observations en ayant cet instant déjà présent à l'esprit, et cela me donne l'occasion de dire que, pour l'essentiel, l'exercice de cette double responsabilité a bel et bien permis à la Conférence d'obtenir les résultats remarquables dont nous savons qu'elle est capable, à savoir un protocole qui offre de l'espoir à des millions de personnes qui sont victimes de pratiques abusives particulièrement cruelles, des conclusions qui peuvent ouvrir la voie aux protections fondamentales garanties par l'économie formelle et un cadre permettant à l'OIT d'apporter sa contribution à la lutte contre le fléau de notre époque – la crise du chômage de masse.

Ce sont là les objectifs qui rassemblent des milliers de délégués à Genève et auxquels ces derniers consacrent leur énergie, leur talent, leur engagement et leur capacité en matière de représentation et de consensus. Je pense que nous pouvons tous en être fiers à juste titre. Mais il est cependant regrettable que ces mêmes responsabilités n'aient pas été exercées, ou ne l'aient pas été suffisamment, pour permettre à la Conférence d'obtenir des résultats comparables en ce qui concerne l'application des normes.

Le fait que la Conférence n'a été en mesure d'adopter des conclusions qu'à propos de six cas individuels et qu'elle n'est pas parvenue à surmonter des divergences sérieuses et prévisibles au sujet de l'application des normes constitue indéniablement un échec majeur dont nous sommes tous responsables. Comme beaucoup d'entre vous, j'en suis tout à fait navré et suis profondément préoccupé par cette situation.

Je pense que nous devons être tous conscients que les engagements pris lors de la session du Conseil d'administration en mars dernier n'ont pas été tenus. Les divergences et les blocages persistants dont nous avons été témoins n'ont servi les intérêts de personne et, si certains pensent le contraire, je crois qu'ils ont tort.

Il vaut mieux avoir à l'esprit les intérêts de celles et ceux – et ils sont des millions – qui auraient bénéficié de l'adoption de conclusions sur ces questions d'une grande importance et qui pourraient, à juste titre, se considérer comme trahis par ce qui s'est fait ici. C'est leur jugement sur notre action qui est peut-être le plus significatif.

Au risque de dire une évidence, j'affirme et je répète que l'OIT doit avoir un système de normes solide, qui fasse autorité et qui bénéficie d'un plein soutien tripartite. Si personne, à ma connaissance, ne le conteste, nous en avons fait trop peu pour concrétiser cet engagement affiché; et je pense qu'il faut que cela change, et que cela change dès maintenant.

Mes propres efforts et ceux du Bureau dans son ensemble viseront, comme il se doit et avant tout, à faciliter les progrès dans ce domaine. Et nous pouvons commencer dès demain, d'abord dans la perspective de la discussion cruciale qui aura lieu à la

session de novembre du Conseil d'administration. Nous allons procéder à de vastes consultations et nous ferons preuve d'énergie, de créativité, de responsabilité et de réactivité. Mais en définitive, c'est vous, nos mandants tripartites, et nul autre qui déterminez les solutions.

J'engage donc chacun d'entre vous à tout faire pour que nous ne nous retrouvions pas dans la même situation ou presque l'année prochaine à la même date.

Pour conclure, je voudrais rappeler que la coutume veut que le Secrétaire général achève de livrer ses observations en exprimant des remerciements à celui ou celle qui a présidé la Conférence ainsi qu'à son équipe de Vice-présidents. La coutume veut aussi qu'il lui exprime sa satisfaction pour l'efficacité, la courtoisie et la compétence avec lesquelles il ou elle a conduit les travaux de la Conférence. Je respecterai donc la coutume et, ce faisant, je suis certain de traduire les sentiments de tous les délégués dans cette salle.

Mais, à cette occasion particulière, je crois qu'il ne faut pas s'en tenir aux propos habituels et qu'il faut en dire un peu plus. En effet, il est exceptionnel qu'un représentant employeur soit élu à la présidence de la Conférence, et le fait que vous ayez été choisi et la façon dont vous avez conduit nos travaux font honneur au groupe des employeurs.

Parce que votre présidence de la présente session de la Conférence est le point culminant de trente-huit années de participation et de contribution remarquable aux travaux de notre Organisation, cette fonction rend également hommage à la façon dont vous avez marqué l'histoire de l'OIT. Ainsi donc, cher Daniel, au nom de chacun d'entre nous, je tiens à vous remercier en votre qualité de Président de la Conférence et de président du groupe des employeurs ici même depuis tant d'années, en tant que collègue et, si vous me le permettez, en tant qu'ami. Merci infiniment.

Original espagnol: Le PRÉSIDENT

En mettant un point final aux travaux de cette Conférence, que j'ai eu le grand honneur de présider, je me dois de vous faire part non seulement de mes impressions concernant les points à l'ordre du jour et les conclusions, mais aussi de quelques réflexions sur l'avenir.

Comme je l'ai déjà souligné, nous avons abordé, au cours de cette Conférence, des thèmes particulièrement importants pour l'avenir de l'Organisation, mené des débats et établi des conclusions qui aideront sans aucun doute le Conseil d'administration et le Bureau à élaborer des programmes d'action concrets, tout particulièrement axés sur les indications que vous, les mandants, avez fournies.

Ce n'est pas un hasard si certaines questions, interdépendantes par leurs implications, ont été inscrites à l'ordre du jour de cette session, comme la migration, l'emploi, la transition vers l'économie formelle et l'élimination effective de toute forme de travail forcé.

Les réponses proposées par la Conférence sur ces questions créeront sans aucun doute un cercle vertueux qui permettra de promouvoir la dignité humaine et le développement durable, en les fondant sur le progrès social. Telle est la mondialisation à laquelle, j'en suis certain, nous aspirons tous, étant donné qu'un modèle qui ne respecterait pas la dignité humaine est inconcevable.

Ces thèmes sont doublement pertinents puisqu'ils soulèvent des questions de fond et sont d'une actualité brûlante. Il est évident que la communauté internationale attend des résultats en la matière et la Conférence fait de son mieux pour répondre de façon concrète et efficace à ces attentes.

Avec son rapport sur la migration équitable, le Directeur général a lancé un message très clair pour susciter un échange avec les mandants tripartites: ce message a reçu près de 300 réponses. Comme vous l'avez-vous même indiqué, Monsieur le Directeur général, ces interventions permettront d'enrichir la stratégie pour l'action future du Bureau en la matière. Le rapport a entraîné une réaction non seulement immédiate, mais aussi efficace, en provoquant un dialogue essentiel pour cette Conférence. Vous avez tous participé à ce débat et, en cela, vous avez relevé le défi qui était de susciter des échanges de vues, de recueillir des données d'expérience et de définir des orientations.

Par ailleurs, il est urgent de trouver des solutions à l'enjeu colossal que constitue la création d'emplois pour les nouvelles générations, comme l'a déclaré Sa Sainteté le pape François, en indiquant dans son message à la Conférence que cette situation est particulièrement angoissante pour les jeunes chômeurs, qui peuvent trop facilement se démoraliser, en perdant la conscience de leur valeur et en se sentant mis en marge de la société. Par conséquent, œuvrer à l'accroissement des opportunités de travail est une façon pour nous de réitérer la conviction selon laquelle c'est seulement dans le travail libre, créatif, participatif et solidaire, que l'être humain exprime et accroît la dignité de sa vie.

Le rapport du Directeur général sur la situation des travailleurs palestiniens dans les territoires arabes occupés souligne les conditions difficiles qui règnent malheureusement dans cette région. Comme l'a indiqué dans son rapport le Premier ministre de Jordanie, M. Ensour, le pessimisme ne cesse d'augmenter en raison de la stagnation du processus de paix. Je pense que nous devons faire entendre une seule voix et unir nos efforts pour soutenir les travaux du Bureau en la matière.

Aborder la question de l'informalité et de la transition vers la formalité nous met face à un défi complexe et de grande ampleur, qui a suscité à la fois intérêt et engagement de la part de nombreuses personnes. La problématique, toujours difficile à appréhender, de l'économie informelle ou de l'économie souterraine, se trouve maintenant au cœur des priorités de l'OIT et y restera, selon moi, de façon irréversible. La transition vers la formalisation et les mesures qu'il faudra prendre dans chaque cas pour atteindre cet objectif constituent et constitueront, sans aucun doute, des jalons essentiels sur la voie du développement. Nous devons en prendre acte, en particulier ceux qui, comme moi, venons des pays en développement. Il n'y aura pas de développement possible si nous ne trouvons pas de solutions permettant de réduire l'informalité.

Comme je l'ai souvent affirmé, il ne saurait y avoir de développement durable sans emplois dignes et décents et sans entreprises durables. Ce principe fait partie intégrante du programme de l'OIT et est indissociable de la responsabilité des mandants et de leur capacité à traduire ce message politique en des mesures concrètes – des mesures propres à orienter le processus de formalisation, tout en respectant les réalités régionales et nationales et en contribuant à définir des politiques efficaces

pour atteindre les objectifs fixés et produire des résultats mesurables. Cette session de la Conférence a lancé ces travaux et la prochaine session aura une responsabilité essentielle à cet égard, mais dans l'entre-deux, nous devons travailler coude à coude.

Pour ce qui est de l'emploi, le programme de l'OIT correspond aujourd'hui à celui du G20 et les interactions entre l'OIT et le G20, d'une part, et les acteurs sociaux et le G20, d'autre part, montrent combien il est nécessaire de créer des emplois et de réduire l'écart qui existe à l'heure actuelle en matière de formation et d'enseignement professionnel.

Je saisis cette occasion pour me joindre à Son Excellence M. Altankhuyag, Premier ministre de Mongolie, qui a remercié le Bureau pour avoir organisé cette Conférence internationale du Travail. Je tiens à dire qu'elle a été un véritable succès et qu'elle nous a beaucoup apporté. Les conclusions auxquelles nous sommes parvenus, grâce au dialogue entre les délégués et les orateurs, contribueront non seulement aux travaux du BIT, mais aussi à ceux des forums internationaux auxquels participera le BIT.

Par ailleurs, il a été décidé d'élaborer un protocole sur le travail forcé pour tenir compte des nouvelles réalités qui portent atteinte à la dignité humaine dans ce domaine, ainsi qu'à tout système transparent et honnête de relations professionnelles. L'adoption de cet instrument sera célébrée non seulement sur le plan normatif, mais aussi éthique. Je souhaite d'ailleurs transmettre à mes collègues, qui m'ont fait l'honneur de me désigner en tant que président de cette session, que c'est avec grande satisfaction que j'ai signé ce protocole et ses instruments complémentaires avec le Directeur général.

L'OIT, en abordant la question de la traite d'êtres humains, a répondu à l'exhortation du pape, qui traduit la préoccupation de la société en général. Celle-ci attend une réponse de l'OIT concernant ce fléau, ce crime contre l'humanité que représente la traite d'êtres humains. Elle attend un message qui affirme que le moment est venu d'unir les forces et de travailler ensemble pour libérer les victimes de tels trafics et pour déraciner ce crime qui nous frappe tous, à commencer par les familles et jusqu'à l'ensemble de la communauté mondiale. C'est la raison pour laquelle nous prions instamment les Etats Membres de ratifier immédiatement ces instruments, afin qu'ils consacrent les obligations découlant de ce principe fondamental, conformément aux droits fondamentaux.

En particulier, nous attirons votre attention sur l'article 6 du protocole, qui exige que des mesures nécessaires soient prises pour appliquer les dispositions de cet instrument et que celles-ci soient déterminées par la législation nationale ou par l'autorité compétente, après consultation des partenaires sociaux.

Le tripartisme et le dialogue social ont une fois de plus démontré leur efficacité dans la recherche d'un consensus permettant de répondre aux besoins du monde du travail. La force de ce consensus donne tout son sens politique aux décisions prises dans ce cadre. La Conférence est souveraine en vertu de son mandat constitutionnel, mais aussi, et j'en ai l'intime conviction, du fait du tripartisme. Il ne fait aucun doute qu'avec la réforme du Conseil d'administration et de la Conférence et la réorganisation stratégique des contenus et des débats, l'OIT s'est placée en première ligne pour faire face à la mondialisation de façon efficace et en toute légitimité.

mité. J'en veux pour preuve la procédure que nous avons adoptée et que nous avons appliquée aujourd'hui pour l'adoption des amendements au code de la convention du travail maritime, 2006, procédure qui permet d'adapter et d'actualiser les instruments de l'OIT.

Au vu de ces évolutions, l'OIT devrait s'engager à participer activement aux activités du système multilatéral afin de contribuer à l'avancement de son programme sur la migration et de celui du système multilatéral dans son ensemble. L'OIT devrait souligner le rôle du tripartisme et l'intégrer dans toutes ses activités en matière de migration et le promouvoir dans celles des autres partenaires. En outre, conformément à l'un des objectifs généraux de son processus de réforme, le BIT doit renforcer sa base d'informations et de données statistiques sur la migration. Cette base de données lui permettra d'affiner et d'approfondir ses recherches et analyses, contribuant ainsi à l'amélioration des conseils stratégiques offerts aux mandants, sur la base de données solides.

Permettez-moi à présent de vous faire part de quelques réflexions sur les résultats de la Commission de l'application des normes. Je reste convaincu de l'importance des mécanismes de contrôle des normes de l'OIT, ainsi que de la pertinence de son rôle normatif, qui différencie très clairement notre Organisation des autres institutions multilatérales. L'OIT dispose d'un système efficace et unique pour contrôler l'application par ses Etats Membres des normes internationales du travail. L'efficacité de ce système tient à la diversité des mécanismes de contrôle, à leur proportionnalité, à leurs effets combinés et en particulier à la possibilité d'imposer des «sanctions morales», y compris en application de l'article 33 de la Constitution de l'OIT, qui prévoit des mesures concrètes et efficaces pour faire appliquer les normes. Il est évident que certains aspects du système peuvent être remis en cause, ce qui a justifié la mise en place de procédures spéciales au sein du Conseil d'administration, en étroite collaboration avec le Bureau. Chaque élément du processus revêt une importance cruciale et doit être maintenu.

Les difficultés émanant de l'adoption de la liste des cas individuels, la façon dont ces cas sont discutés et, en particulier, la rédaction des conclusions de ces débats, exigent du Conseil d'administration et du Bureau qu'ils déploient davantage d'efforts pour trouver la voie du consensus.

J'ai fait partie de la Commission de l'application des normes pendant de nombreuses années et, pendant plus de vingt ans, du Conseil d'administration. Rien n'est simple, mais il n'y a rien d'impossible. Le travail commun qui a permis de trouver des pistes pour remédier aux problèmes liés au mandat des experts en est bien la preuve. Il s'agit non pas de céder, mais bien d'harmoniser les positions, et le mandat tripartite du Conseil le permet. La responsabilité commune des mandants fait, selon moi, du consensus la seule voie possible. Le consensus ne saurait naître de l'apathie, du manque d'intérêt ou du manque de conviction, et encore moins de la complaisance. Il ne peut être bâti que sur le dialogue, les contributions responsables et la volonté de trouver une voie commune.

J'espère sincèrement que la frustration d'aujourd'hui sera la chance de demain.

Enfin, j'aimerais féliciter mes collègues du bureau de la Conférence, M. Alexandris, de la Grèce, Vice-président du groupe gouvernemental; M. Sakurada,

du Japon, Vice-président travailleur; M^{me} Mugo, Vice-présidente employeuse. Je tiens à dire que ce furent d'excellents collègues et j'ai beaucoup apprécié de travailler avec eux. Je les remercie vraiment pour le soutien que j'ai reçu dans l'exercice de mes fonctions de Président de la Conférence. Je remercie également M. Ryder, Directeur général de cette Maison, pour son soutien continu et pour son amitié. J'aimerais également féliciter le travail remarquable fait par son secrétariat, qui nous a permis de mener à bien nos travaux pendant la Conférence et de parvenir à ces résultats si importants. Comme vous l'avez dit, M. Ryder, vous avez de bonnes raisons d'être fier de votre équipe.

J'aimerais également remercier M. Ramos, Greffier de la Conférence, mais aussi M. Perrin, directeur du Département des services des relations, réunions et documents officiels, et M. Vines, directeur général adjoint pour la gestion et la réforme. Ils m'ont apporté un soutien considérable dans les divers aspects de mon travail, non seulement dans le cadre de la Conférence mais aussi dans l'exercice de mes fonctions de membre du Conseil d'administration. A mes collègues, les porte-parole du groupe des travailleurs, M. Cortebeek, et du groupe des employeurs, M. Rønneest, un grand merci pour votre amitié tout au long de ces années et également pour votre soutien à la présidence du Conseil d'administration.

J'aimerais aussi saluer tout particulièrement mes collaborateurs les plus proches, M. Yurén et M^{me} Ruefli, respectivement assistant et secrétaire du Président de la Conférence. Enfin, je remercie les traducteurs et traductrices et les interprètes pour les services fournis, surtout avec des orateurs comme moi, qui passent de l'anglais à l'espagnol et au français.

J'aimerais conclure de la même façon que j'ai commencé, en citant le premier Argentin qui, en 1928, a occupé ce siège, M. Lamas: «Il n'y a rien sur la terre de supérieur à cette énergie séculaire que l'homme tire de son sein et qui, lorsqu'elle se répand dans le monde, s'appelle "vérité, justice, droit", donnant naissance aux vertus fondamentales qui sont en définitive le soutien de la civilisation.»

A tous, merci encore.

Original anglais: Le SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
de la CONFÉRENCE

Au terme de nos travaux, il est d'usage – et c'est une tradition particulièrement agréable – de remettre au Président de la Conférence un symbole de son autorité, mais aussi de notre très grande gratitude et de notre respect pour tout ce qu'il a fait, à savoir le marteau de la Conférence.

Cher Président, je vous adresse donc mes plus vifs remerciements et vous prie d'accepter ce modeste et symbolique présent.

Original espagnol: Le PRÉSIDENT

Les travaux de la 103^e session de la Conférence internationale du Travail sont achevés. C'est la dernière fois que je suis présent en tant que membre du Conseil d'administration et je vous remercie tous de votre contribution à nos travaux, de la manière dont vous m'avez traité et du respect que vous avez témoigné aux membres du bureau de la Conférence. Je vous remercie aussi pour les résultats obtenus. Je souhaite que nous puissions consolider ceux qui sont positifs et surmonter les divergences et les difficultés.

Avec le marteau que le Directeur général vient de m'offrir, je déclare close la 103^e session de la Conférence internationale du Travail.

(La séance est levée et la session close à 13 h 35.)