Organisation internationale du Travail

Commission de l'application des normes de la Conférence

Compte rendu des travaux 2021

Conférence internationale du Travail
109e session, Genève, 2021

Commission de l'application des normes de la Conférence

Compte rendu des travaux 2021

Commission de l'application des normes de la Conférence

▶ Compte rendu des travaux 2021

- Rapport général
- Discussion de l'étude d'ensemble et de la situation dans certains pays
- Présentation, discussion et approbation

Bureau international du Travail, Genève

ISBN 978-92-2-035408-7 (imprimé)
ISBN 978-92-2-035409-4 (pdf Web)
ISSN 0074-6681

Première édition 2021

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.

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.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Mis en pages par TTF: réf. ILC109(2021)-Compte rendu des travaux-[NORME-210830-007]-Fr.docx
Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

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 sur le site web de l'OIT 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 mandant 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. La présente publication est structurée cette année de la façon suivante: i) le rapport général de la Commission de l'application des normes de la Conférence; ii) le rapport de la Commission de l'application des normes de la Conférence sur la discussion de l'étude d'ensemble et de la situation dans certains pays; et iii) le rapport de la Commission de l'application des normes de la Conférence: présentation, discussion et approbation.

Table des matières

Page

Préface 5

Compte rendu des travaux, n°s 6A et 6B

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 6A P.I/1

A. Introduction 6A P.I/3

B. Questions générales relatives aux normes internationales du travail 6A P.I/11

C. Rapports demandés au titre de l'article 19 de la Constitution 6A P.I/60

D. Exécution d'obligations spécifiques 6A P.I/68

E. Adoption du rapport et remarques finales 6A P.I/80

Annexe I. Travaux de la commission 6A P.I/89

Annexe II. Cas au sujet desquels les gouvernements sont invités à fournir des informations à la commission 6A P.I/106

Deuxième partie

Discussion de l'étude d'ensemble et de la situation dans certains pays 6B P.II/1

I. Discussion de l'étude d'ensemble et son addendum: Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation 6B P.II/5

II. Discussion des cas de manquements graves des États Membres à leurs obligations de faire rapport et à leurs autres obligations liées aux normes 6B P.II/48

III. Informations et discussion sur l'application des conventions ratifiées (cas individuels) 6B P.II/76

Tadjikistan (ratification: 2009) 6B P.II/76

Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 ..... 6B P.II/76

Bélarus (ratification: 1956) 6B P.II/100

Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ..... 6B P.II/100

Ghana (ratification: 2000) 6B P.II/136

Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 ..... 6B P.II/136

Turkménistan (ratification: 1997) 6B P.II/164

Convention (nº 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 ..... 6B P.II/164

Zimbabwe (ratification: 1998) 6B P.II/186

Convention (nº 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 ..... 6B P.II/186

Éthiopie (ratification: 1963) 6B P.II/209

Convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ..... 6B P.II/209

Honduras (ratification: 1995) 6B P.II/231

Convention (nº 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989 ..... 6B P.II/231

Cambodge (ratification: 1999) 6B P.II/254

Convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ..... 6B P.II/254

Mozambique (ratification: 1996) 6B P.II/281

Convention (nº 122) sur la politique de l'emploi, 1964 ..... 6B P.II/281

Chine – Région administrative spéciale de Hong-kong (notification: 1997) 6B P.II/303

Convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ..... 6B P.II/303

Namibie (ratification: 2001) 6B P.II/336

Convention (nº 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ..... 6B P.II/336

Kazakhstan (ratification: 2000) 6B P.II/362

Convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ..... 6B P.II/362

Iraq (ratification: 1959) 6B P.II/387

Convention (nº 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ..... 6B P.II/387

Roumanie (ratification: 1958) 6B P.II/403

Convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 ..... 6B P.II/403

El Salvador (ratification: 1995) 6B P.II/424

Convention (nº 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 ..... 6B P.II/424

Maldives (ratification: 2014) 6B P.II/446

Convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006) 6B P.II/446

Colombie (ratification: 1976) 6B P.II/456

Convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ..... 6B P.II/456

Kiribati (ratification: 2009) 6B P.II/493

Convention (nº 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 ..... 6B P.II/493

État plurinational de Bolivie (ratification: 1977) 6B P.II/510

Convention (nº 131) sur la fixation des salaires minima, 1970 ..... 6B P.II/510

Annexe I. Tableau des rapports dus en 2020 sur les conventions ratifiées et reçus depuis la dernière session de la CEACR (au 18 juin 2021) (articles 22 et 35 de la Constitution) 6B P.II/533

Annexe II. Tableau statistique des rapports sur les conventions ratifiées (au 18 juin 2021) (article 22 de la Constitution) 6B P.II/536

Compte rendu des travaux, nº 6C

Rapport de la Commission de l'application des normes: présentation, discussion et approbation 6C/1

Rapport de la Commission de l'application des normes

Rapport général

▶ Compte rendu des travaux

6A
Première partie

Conférence internationale du Travail – 109e session, 2021

Date: 19 juin 2021

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

		Page
A.	Introduction	3
B.	Questions générales relatives aux normes internationales du travail	11
C.	Rapports demandés au titre de l'article 19 de la Constitution	60
D.	Exécution d'obligations spécifiques	68
E.	Adoption du rapport et remarques finales	80
Annexe I		89
Annexe II		106

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 221 membres (110 membres gouvernementaux, 8 membres employeurs et 103 membres travailleurs). Elle comprenait également 20 membres gouvernementaux adjoints, 86 membres employeurs adjoints et 94 membres travailleurs adjoints.

2. La commission a élu les membres de son bureau comme suit:

Présidente: Mme Corine Elsa Angonemane Mvondo
(membre gouvernementale, Cameroun)

Vice-présidents: Mme Sonia Regenbogen (membre employeuse, Canada)
et M. Marc Leemans (membre travailleur, Belgique)

Rapporteur: M. Pedro Pablo Silva Sanchez
(membre gouvernemental, Chili)

3. La commission a tenu 15 séances.

4. Dans le cadre de son mandat, la commission a examiné les questions suivantes: i) rapports sur l'application des conventions ratifiées fournis conformément aux articles 22 et 35 de la Constitution; ii) rapports demandés par le Conseil d'administration au titre de l'article 19 de la Constitution au sujet de la convention (nº 122) sur la politique de l'emploi, 1964, la convention (nº 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, la convention (nº 177) sur le travail à domicile, 1996, la recommandation (nº 168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, la recommandation (nº 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984, la recommandation (nº 184) sur le travail à domicile, 1996, la recommandation (nº 198) sur la relation de travail, 2006, et la recommandation (nº 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015; et iii) 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 [1].

Séance d'ouverture

5. **Présidente:** Permettez-moi de vous remercier de la confiance placée en ma modeste personne pour présider la Commission de l'application des normes de la 109e session de la Conférence internationale du Travail. Je saisis cette occasion pour exprimer ma reconnaissance au groupe africain et aux autorités de mon pays, le Cameroun, qui ont permis que cela soit possible. C'est un grand honneur pour moi, pour mon pays et pour l'Afrique d'assumer cette charge dans le contexte si particulier que nous vivons depuis ces derniers mois. C'est pour moi un privilège et une grande responsabilité de mener les travaux de la première, et je l'espère la dernière, session virtuelle de la Commission de l'application des normes.

[1] Rapport III à la Conférence internationale du Travail – parties A et A (addendum): rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations; parties B et B (addendum): Étude d'ensemble.

6. Je tiens à féliciter les deux vice-présidents et le rapporteur pour leur élection au bureau de la commission. Je me réjouis de travailler en étroite collaboration avec vous au cours des prochaines semaines. Je suis convaincue que votre grande expérience et votre appui, ainsi que ceux de l'ensemble des délégués et du secrétariat, nous permettront de relever le défi de la virtualité et d'avoir une session productive.

7. Il n'est un secret pour personne que la Commission de l'application des normes est la pierre angulaire du système de contrôle régulier de l'OIT et est au cœur du système tripartite de l'Organisation. C'est, depuis 1926, le forum du dialogue tripartite au sein duquel l'Organisation débat aussi bien de l'application des normes internationales du travail que du fonctionnement du système normatif. Les conclusions adoptées par notre commission et les travaux techniques de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, ainsi que l'assistance technique fournie par le Bureau, sont des outils essentiels pour les États Membres dans la mise en œuvre des normes internationales du travail. Je suis heureuse de constater que, cette année encore, et malgré la pandémie de COVID-19 et les défis qu'elle impose, le rapport de la commission d'experts constitue une base solide pour nos débats.

8. Je vous encourage vivement à participer activement aux discussions et je suis convaincue qu'au cours des deux semaines et demie de cette session de la Conférence, notre commission sera en mesure de répondre aux très hautes attentes des mandants de l'OIT dans un esprit de dialogue constructif.

9. **Membres employeurs:** Malgré les nombreuses modifications de procédure qu'il a fallu apporter pour que la réunion ait lieu sous un format virtuel, nous sommes convaincus que la commission sera en mesure de remplir ses fonctions essentielles de contrôle. La discussion de cette année se déroule dans le contexte de la pandémie généralisée encore en cours, dont les répercussions affectent largement l'application et le contrôle des normes de l'OIT. Beaucoup de gouvernements et d'États Membres de l'OIT se sont focalisés sur les mesures à prendre pour faire face à la crise et en atténuer les effets, et n'ont de ce fait pas été en mesure d'envoyer les rapports qu'ils sont tenus de présenter. De nombreuses organisations d'employeurs et de travailleurs n'ont pas pu envoyer leurs soumissions sur l'application des normes.

10. Plus important encore, il se peut que de nombreuses conventions ratifiées n'ait pas été pleinement appliquées pour pouvoir répondre aux besoins immédiats de la crise. Dans l'addendum à son rapport de 2020, la commission d'experts a fourni des informations et des conseils sur l'application des normes dans le contexte des défis posés par la pandémie de COVID-19 et nous remercions la commission d'experts pour ses contributions apportées en temps utile à notre discussion.

11. Permettez-moi de rappeler que, selon le Règlement intérieur de la Conférence, le mandat de contrôle de l'application des normes de la commission est inconditionnel. Dans l'exercice de son mandat, la commission bénéficie de l'appui technique de la commission d'experts et du Bureau et mène ses discussions sur la base du rapport de la commission d'experts et des informations écrites fournies par les gouvernements. Les membres employeurs estiment que la commission n'est pas liée par les points de vue ou les analyses qui y sont exprimés, et il nous appartient donc de mener les discussions et les analyses à notre guise.

12. La Déclaration du centenaire de l'OIT appelle tous les mandants tripartites à promouvoir un corpus clairement défini, solide et à jour de normes internationales du travail et à améliorer la transparence; les normes internationales du travail doivent également répondre aux évolutions du monde du travail, protéger les travailleurs et tenir compte

des besoins des entreprises durables, et être soumises à un contrôle efficace et faisant autorité. La commission doit affirmer clairement son engagement en faveur d'un système de contrôle équilibré tenant compte de l'évolution du monde du travail, des besoins de protection des travailleurs mais aussi des besoins des entreprises durables. L'année dernière, la pandémie mondiale de COVID-19 a démontré l'importance de la protection des travailleurs, étant donné leur contribution au fonctionnement de l'économie, mais aussi de la protection des entreprises durables car celles-ci constituent les fondements d'une économie qui fonctionne bien.

13. Il conviendrait de tenir compte de ces besoins lors des discussions de la commission et dans les résultats de celles-ci. Les membres employeurs attendent avec intérêt d'entamer un dialogue tripartite équilibré axé sur les résultats, réaffirmant ainsi le rôle central de la commission dans le contrôle des normes, lors de cette 109e session très spéciale de la Conférence internationale du Travail.

14. Si des divergences de vues sur des questions de fond persistent entre les mandants, et entre cette commission et la commission d'experts, les membres employeurs continueront d'exprimer leurs points de vue dans un esprit de respect et de compréhension mutuels. Les points de vue exprimés par les membres employeurs lors des débats et dans les conclusions de la commission devraient être pris en considération par les autres instances de contrôle de l'OIT, par le Bureau lorsqu'il fournit un appui au système global et une assistance technique, ainsi que par d'autres initiatives de l'OIT dans le contexte de l'Agenda 2030 du développement durable.

15. Par ces premières remarques, permettez-moi de réaffirmer notre engagement au bon fonctionnement des travaux de la commission sous ce nouveau format cette année, qui, nous l'espérons aussi, restera un événement isolé; nous sommes prêts à participer activement aux discussions dans un esprit proactif et constructif. Nos membres se connectent depuis toutes les régions du monde et, dans certains cas, à des heures très tardives ou très matinales pour participer à nos travaux, et nous tenons à les remercier par avance de leurs efforts pour contribuer au succès de ces travaux inclusifs. La gouvernance tripartite, la transparence équilibrée et l'efficacité sont des valeurs clés qui contribuent à ce succès. À l'occasion de leur participation à cette toute première session virtuelle de la commission, les membres employeurs continueront de défendre ces valeurs.

16. **Membres travailleurs:** Nous nous retrouvons cette année dans le cadre d'une Conférence qui est exceptionnelle à tous les égards. C'est la première et espérons la dernière fois que notre réunion se tient de manière virtuelle. Nous y sommes contraints en raison d'une pandémie qui a déclenché la pire crise économique et sociale depuis le dernier conflit mondial. Au moment où nous nous exprimons, nous ne connaissons pas l'ampleur de l'impact que va laisser cette pandémie et encore moins l'amplitude des répercussions qu'elle va engendrer. Néanmoins, nous pouvons déjà tirer quelques leçons et enseignements. Les leçons sont nombreuses et variées, mais trois sont particulièrement pertinentes pour les discussions menées au sein de la commission.

17. Premièrement, nous observons à quel point le travail tient une place centrale dans la vie de l'humanité. Nous entendons par travail, les travailleurs sans qui aucune économie n'est en mesure de fonctionner correctement. Certains ont même découvert qu'il y avait des fonctions dites essentielles et que ceux et celles qui les exercent sont souvent les plus mal reconnus. Tous les travailleurs méritent d'être à la place où les a mis cette crise, à savoir en haut de l'agenda, et non comme un appendice ou une annexe à d'autres sujets. Il faudra aussi s'en souvenir au moment de répartir les fruits de la prospérité qu'ils contribuent en grande partie à créer.

18. La deuxième leçon montre que, si tous les pays ont été pris au dépourvu quant à la gestion de la pandémie, ceux avec de fortes institutions économiques et sociales ont réussi à mieux en atténuer les conséquences. Un dialogue social fort avec des organisations représentant les travailleurs et des employeurs impliqués mais aussi et surtout des systèmes de protection sociale inclusifs et capables de rapidement s'adapteront été et demeurent les éléments clés de la réponse appropriée donnée à cette crise.

19. La troisième leçon prend la forme d'un paradoxe. En effet, si la majorité des réponses à court terme ont essentiellement été conçues et mises en œuvre au niveau étatique, il est évident qu'une sortie pérenne de la crise appelle une réponse multilatérale. La pire des choses serait de croire que chaque État Membre défendant ses intérêts à court terme pourrait s'en sortir sans trop de peine. En vérité, cela se ferait en engendrant encore plus d'inégalités entre les pays et en générant davantage de frustrations. D'expérience, nous savons que la prospérité n'est pas possible lorsqu'elle est fondée sur les privations et les frustrations. Le fait de ne pas prendre en charge un problème quelque part dans le monde a très souvent des répercussions sur ceux qui s'en sont désintéressés au départ. Une issue durable et crédible de cette crise multiple passe par la coopération et le renforcement du multilatéralisme. La communauté scientifique, qui à travers le monde a largement coopéré pour mieux étudier le virus, ses effets et son impact, a démontré que la coopération au-delà des frontières permet des avancées majeures et rapides en joignant les efforts pour réaliser un objectif commun.

20. Les normes internationales du travail ont été soumises à rude épreuve durant cette pandémie. La commission y consacrera une discussion à part entière durant ses travaux, mais les membres travailleurs souhaitent déjà insister sur un point fondamental: les normes internationales du travail ne sont pas une variable d'ajustement que l'on peut choisir de moins respecter ou de ne pas respecter du tout en fonction des circonstances. Les membres travailleurs expriment d'ailleurs ici toute leur solidarité et leur soutien aux syndicalistes qui ont vu leurs droits bafoués durant cette crise, que ce soit en République islamique d'Iran, aux Philippines, au Soudan ou encore en Algérie. Certains États semblent se représenter le respect des normes comme une entrave à une réponse efficace aux défis posés par la pandémie, alors qu'en réalité il s'agit d'une condition nécessaire de prospérité économique et de stabilité sociale. Par ailleurs, l'appareil normatif de l'OIT doit constituer un élément central dans la préparation de la reprise post-COVID-19. L'OIT compte de nombreux instruments permettant de relever les défis. L'Étude d'ensemble que la commission examine cette année, et qui porte notamment sur la politique de l'emploi, donnera l'occasion de l'illustrer davantage. La crise a aussi révélé les manques et limites de la protection sociale dans de nombreux pays. Son élargissement et son renforcement doivent être aujourd'hui considérés partout comme une priorité absolue.

21. Cette année, la Conférence est exceptionnelle dans la mesure où elle se tient de manière virtuelle. Cela nous a amenés à adopter quelques arrangements qui s'écartent de nos méthodes de travail habituelles. Pour les membres travailleurs, il va de soi que tous ces arrangements ont un caractère exceptionnel et ne sont nullement destinés à se reproduire à l'avenir. Il est évident que ces arrangements ne peuvent pas servir de base ou de source d'inspiration pour orienter les méthodes de travail de la commission lors des prochaines Conférences. Les membres travailleurs expriment le souhait que la commission tiendra des discussions fructueuses et des débats sereins afin d'aboutir à des conclusions constructives.

Travaux de la commission

22. Au cours de sa séance d'ouverture, la commission a adopté le document D.1, qui fournit des informations sur la manière dont la commission effectue ses travaux [2]. À cette occasion, la commission a examiné ses méthodes de travail, comme indiqué ci-dessous.

23. Suivant sa pratique habituelle, la commission a poursuivi 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 États Membres s'acquittent de leurs obligations normatives en vertu de la Constitution de l'OIT. Pendant cette discussion générale, référence a été faite à la partie I du rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. Un résumé de la discussion générale figure sous les rubriques pertinentes dans les sections A et B de la partie I de ce rapport.

24. La partie finale de la discussion générale a porté sur L'Étude d'ensemble intitulée *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation* et son addendum. Cette discussion figure dans la section A de la partie II de ce rapport. Les résultats de cette discussion figurent dans la section C de la partie I de ce rapport.

25. À la suite de ces discussions, la commission a examiné les cas de manquements graves par les États Membres au respect de leurs obligations de faire rapport et d'autres obligations liées aux normes. Le résultat de cet examen figure dans la section D de la partie I de ce rapport. Les discussions détaillées de ces cas figurent dans la section B de la partie II de ce rapport.

26. La commission a ensuite examiné 19 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 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 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 section C de la partie II du présent rapport contient un résumé des informations fournies par les gouvernements, des discussions et des conclusions concernant l'examen des cas individuels.

27. L'adoption du rapport et les remarques finales figurent dans la section E de la partie I de ce rapport.

Méthodes de travail de la commission

28. **Présidente:** L'un des défis importants que notre commission devra relever au cours de la présente session sera de mener à bien ses travaux cruciaux avec un nombre limité de séances. Pour y parvenir, nous devons respecter notre programme de travail et appliquer strictement les mesures contenues dans le document D.1, notamment en matière de gestion du temps.

[2] Travaux de la Commission de l'application des normes, CIT, 109e session, document CAN/D.1 (voir annexe 1).

29. Lors des consultations tripartites informelles sur les méthodes de travail de la commission qui se sont déroulées en mars-avril 2021, les temps de parole des orateurs ont été revus pour tenir compte du nombre limité de séances à disposition de la commission et du caractère virtuel des discussions. Pour le bon déroulement des travaux de la commission, les délégués qui souhaitent prendre la parole sur les différentes questions à l'ordre du jour de la commission doivent s'inscrire préalablement sur la liste des orateurs, par courrier électronique à l'adresse CAN2021@ilo.org. Cette liste sera préparée par le secrétariat 24 heures à l'avance.

30. Les orateurs qui ne seront pas inscrits à l'avance sur la liste des orateurs pourront se voir accorder la parole s'il reste suffisamment de temps à cette fin. Toutefois, la présidente, en concertation avec les autres membres du bureau de la commission, pourra au besoin décider de réduire le temps de parole imparti, par exemple dans le cas où la liste des orateurs est très longue. Les limitations du temps de parole seront annoncées par la présidente au début de chaque séance et seront strictement appliquées.

31. Tous les délégués à la Conférence ont l'obligation de se conformer au langage parlementaire. Les interventions doivent être en rapport avec le sujet débattu et éviter les références à des questions étrangères. Il est de mon rôle de maintenir l'ordre et de veiller à ce que la commission ne s'écarte pas de son objectif fondamental, qui est d'offrir un forum international tripartite permettant un débat complet et franc dans les limites du respect et de la bienséance indispensables pour progresser efficacement vers les buts et objectifs de l'Organisation internationale du travail.

32. Les gouvernements qui figurent sur la liste des cas individuels peuvent fournir des informations écrites avant l'examen de leur cas. Ces réponses écrites doivent être communiquées au secrétariat au moins deux jours avant la discussion du cas et ne doivent pas reproduire la réponse orale ou toute autre information déjà fournie par le gouvernement. La longueur totale de cette réponse écrite ne peut dépasser cinq pages. Le secrétariat prépare un résumé des informations écrites qui est partagé avec la commission dans un document D mis en ligne.

33. Les débats de la commission sont reproduits in extenso. Comme cela a été le cas lors de la dernière session de la commission, chaque intervention est reproduite in extenso dans la langue de travail dans laquelle elle a été prononcée ou, à défaut, celle choisie par le gouvernement, entre l'anglais, le français ou l'espagnol. Les délégués qui interviendront dans une langue autre que l'anglais, le français ou l'espagnol seront invités à indiquer dans le formulaire de demande de parole dans laquelle de ces trois langues de travail leur intervention devra être reproduite dans le projet de procès-verbal sous forme de verbatim.

34. Les projets de procès-verbaux seront disponibles en ligne sur la page Web de la commission. La commission a pour habitude d'accepter les amendements aux projets de procès-verbaux des séances précédentes avant son adoption par la commission. Les amendements doivent être soumis par voie électronique et se limiter à corriger des erreurs de transcription.

35. Enfin, l'ensemble des conclusions des cas individuels sera adopté lors de la dernière séance de la commission.

Adoption de la liste des cas individuels

36. La commission a adopté, au cours de la séance d'ouverture, la liste des cas individuels devant être discutés [3].

37. **Membres employeurs:** Les membres de cette commission comprennent bien que les observations de la commission d'experts constituent la base technique à partir de laquelle se tiennent les discussions au sein de cette commission, et les membres employeurs tiennent à préciser que leur accord à propos des cas individuels qui seront examinés ne signifie pas pour autant qu'ils approuvent les commentaires de la commission d'experts sur ces cas. Il se peut que nous ne soyons pas d'accord sur tout ou partie des commentaires concernant un cas donné. L'examen d'un cas individuel est une occasion pour les membres employeurs, ainsi que pour les autres membres de la commission, d'exprimer leurs points de vue et leurs réactions sur les commentaires figurant dans le rapport de la commission d'experts. Bien sûr, le rapport de la commission d'experts est un document de base très important. Dans l'esprit du dialogue social, il est possible d'exprimer des points de vue qui ne vont pas dans le sens des informations exposées.

38. Par exemple, nous nous sommes engagés à examiner les cas individuels relatifs à l'application de la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, au Bélarus, en Colombie et au Kazakhstan, mais cela ne signifie pas pour autant que les employeurs approuvent la teneur des commentaires de la commission d'experts concernant le droit de grève. Il s'agit là d'un point de divergence important qui persiste entre le point de vue des membres employeurs et celui de la commission d'experts.

39. Par ailleurs, les membres employeurs souhaitent indiquer clairement que l'adoption de la liste finale des cas individuels et notre engagement à les examiner ne signifient pas que nous sommes d'accord avec tous les commentaires de la commission d'experts; par exemple, certains commentaires sont plus critiques à l'égard de la situation d'un gouvernement que nous ne le serions. Par conséquent, nous profiterons de cette occasion pour exprimer notre point de vue, notamment sur les progrès réalisés dans un pays.

40. À cet égard, je tiens à souligner notre engagement à examiner le cas de la Colombie. Les membres employeurs estiment que des progrès importants ont été accomplis en matière d'enquêtes et de poursuites engagées par le gouvernement au sujet des crimes de syndicalistes et de dirigeants syndicaux. Beaucoup de progrès sont donc à examiner. Les membres employeurs estiment aussi que l'examen d'un cas individuel ne consiste pas forcément à examiner uniquement les domaines dans lesquels les normes ne sont pas respectées, mais qu'il s'agit aussi de mettre en lumière ceux dans lesquels on constate des progrès ou une tendance significative vers le respect des normes internationales du travail. Nous espérons donc que ces divers aspects seront mis en avant lors de nos débats des cas individuels, notamment de la Colombie.

41. Nous sommes également convaincus qu'il est important, par principe, que l'examen des cas se fonde sur les observations de la commission d'experts et sur les questions techniques. Nous sommes d'avis qu'il ne faut pas politiser les cas ni traiter de questions qui ne relèvent pas des normes internationales du travail à l'examen. Nous insistons

[3] CIT, 109e session, Commission de l'application des normes, document CAN/D.2 (voir annexe 2).

d'emblée sur ce point dans nos commentaires relatifs à l'adoption de la liste finale des cas.

42. **Membres travailleurs:** Les discussions exceptionnelles sur les méthodes de travail de la commission nous ont conduits à discuter du nombre de cas individuels que nous serions amenés à examiner au cours de nos travaux. Il est apparu que le seul compromis possible était l'analyse de 19 cas individuels de violation des conventions internationales du travail. Une liste de 24 cas génère déjà en temps normal beaucoup de frustration. Je vous laisse alors imaginer la frustration d'avoir une liste ne comportant que 19 cas, dans un contexte où le nombre de situations préoccupantes ne fait qu'augmenter. J'insiste encore sur le fait que l'analyse de 19 cas individuels est une mesure tout à fait exceptionnelle prise dans le contexte particulier que nous vivons. Cette pandémie nous a déjà coûté l'analyse de 29 cas individuels, tenant compte de l'annulation de la Conférence l'année passée et de la réduction de cette année. Nous ne pouvons plus nous permettre d'alourdir encore davantage ce triste bilan.

43. Les membres travailleurs souhaitent mentionner les pays suivants qui n'ont pas été retenus sur la liste finale et dans lesquels la situation est particulièrement préoccupante. Nous regrettons la grave détérioration de la situation au Myanmar. Le coup d'État opéré par la junte militaire doit être condamné avec la plus grande fermeté par la communauté internationale. Les syndicats et les syndicalistes sont, avec d'autres, en première ligne de la contestation de ce coup d'État et subissent une répression violente, et les meurtres perpétrés par la junte se comptent par centaine. Cela n'est pas acceptable. Il est impératif que cette répression sanglante cesse et que le gouvernement, démocratiquement élu, soit remis en place dans le pays.

44. La situation au Guatemala est aussi particulièrement préoccupante. Les violences à l'égard des syndicats et les meurtres de syndicalistes sont inacceptables et doivent cesser. Les nombreuses discriminations que continuent de subir les peuples indigènes sont particulièrement inquiétantes au Guatemala.

45. Alors que l'Inde traverse actuellement un épisode sévère de la crise sanitaire, les travailleurs indiens se retrouvent dépourvus de toute protection depuis des mois puisque les pouvoirs des inspecteurs sociaux ont été fortement limités du fait de la suspension de nombreuses réglementations du travail. Les services d'inspection dotés des compétences et des moyens nécessaires à la protection des droits des travailleurs sont pourtant la meilleure garantie pour limiter les nombreux impacts de la crise sanitaire.

46. Enfin, au Brésil, en plus de la gestion hasardeuse de la crise sanitaire, nous constatons toujours un recul de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective. La concertation sociale y est devenue quasi inexistante, privant ainsi les travailleurs brésiliens d'une représentation légitime de leurs intérêts sur les questions liées au travail. Le dialogue social tripartite est pourtant une nécessité fondamentale dans le contexte de crise que nous traversons.

47. Nous continuons à suivre attentivement la situation dans tous ces pays et nous exprimons notre solidarité avec l'ensemble des travailleurs et des organisations syndicales qui connaissent des difficultés dans leur quotidien. Ils peuvent compter sur la communauté syndicale internationale pour se mobiliser et faire valoir leurs droits par toutes les voies possibles. Malgré les nombreuses situations qui auraient également mérité d'être abordées, et malgré la réduction exceptionnelle du nombre de cas abordés, les membres travailleurs ont accepté l'adoption du document D.2 contenant la liste de 19 cas individuels de violation des conventions internationales du travail.

48. Je tiens à préciser que, contrairement à ce que les membres employeurs ont affirmé, la liste ne contient pas de cas de progrès. Pour considérer qu'un cas de progrès figure sur la liste, il faut que le cas soit explicitement identifié comme tel par les deux porte-parole de la commission. Ceci n'est pas le cas. Les membres travailleurs ont toujours indiqué être favorables à la discussion de cas de progrès, mais en plus des 24 cas de manquements. Avec la discussion de seulement 19 cas cette année, les conditions pour discuter de cas de progrès ne sont de toute façon pas réunies. Enfin, pour terminer de convaincre que ces cas ne peuvent pas être considérés comme cas de progrès, je vous invite à relire les considérations formulées par la commission d'experts au paragraphe 131 de l'addendum de 2021 au sujet de la catégorisation d'un cas comme un cas de progrès. La commission d'experts estime ainsi que «l'expression par la commission d'experts de son intérêt ou de satisfaction ne signifie pas qu'elle estime que le pays en question se conforme à la convention d'une manière générale». La commission d'expert poursuit en précisant «qu'un constat de progrès est limité à une question particulière liée à l'application de la convention et à la nature des mesures prises par le gouvernement considéré». Dès lors, il n'est pas question de qualifier la situation générale du ou des cas concernés comme situation de progrès.

49. En conclusion, les membres travailleurs se réjouissent des discussions constructives qui permettront d'aboutir à de bonnes conclusions à la fin de chaque cas individuel.

B. Questions générales relatives aux normes internationales du travail

1. Discussion générale

Déclaration de la représentante du Secrétaire général [4]

50. Je vous souhaite la bienvenue à cette Conférence internationale du Travail sans précédent qui se déroule en ligne dans les circonstances exceptionnelles actuelles, après avoir été reportée d'un an. La dernière fois que cette commission s'est réunie, l'OIT célébrait son centenaire à Genève. Très peu, sinon aucun, d'entre nous pouvaient prévoir que les profondes mutations qui faisaient l'objet de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail étaient déjà à nos portes. L'année 2020 a emporté le monde, l'OIT et ses États Membres compris, dans la plus grande crise de santé publique de mémoire d'homme, une crise aux effets dévastateurs non seulement en pertes de vies humaines, mais aussi en pertes d'emplois, d'entreprises et de moyens de subsistance qu'accompagnent une recrudescence de la pauvreté et une hausse marquée des inégalités. C'est dans ce contexte extraordinaire que votre commission est appelée, en tant que pilier essentiel du système de contrôle de l'OIT, à donner des orientations sur la voie à suivre pour favoriser la reprise et la reconstruction, en réaffirmant que les normes internationales du travail et les droits au travail sont des éléments indispensables pour préserver la cohésion sociale et la paix universelle, renforcer la résilience et reconstruire en mieux.

51. Votre commission est une commission permanente de la Conférence internationale du Travail. Depuis 1926, elle se réunit durant la Conférence internationale du Travail, et son mandat, au cœur des activités de l'OIT, consiste à examiner et à porter à la connaissance de la Conférence réunie en séance plénière: i) les mesures prises par les Membres afin de donner effet aux dispositions des conventions auxquelles ils sont parties; et ii) les

[4] CIT, 109e session, Commission de l'application des normes, document CAN/D.3.

informations et rapports concernant les conventions et recommandations, communiqués par les Membres conformément à l'article 19 de la Constitution. En vertu de cet article, votre commission examine à chaque session de la Conférence une Étude d'ensemble sur la législation et les pratiques des États Membres dans un domaine précis.

52. Comme vous le savez, à la suite du report de la 109e session de la Conférence à juin 2021, le Conseil d'administration a pris la décision sans précédent d'inviter votre commission à examiner en 2021 les deux rapports établis par la commission d'experts à ses 90e et 91e sessions (novembre-décembre 2019 et 2020 respectivement). Le rapport que la commission d'experts a publié en 2020 a été mis à jour sur la base des informations reçues afin de prendre en compte les faits nouveaux intervenus entre-temps, notamment les répercussions de la pandémie de COVID-19. Les informations actualisées ont été examinées par la commission d'experts à sa 91e session (novembre-décembre 2020) et sont reflétées dans le rapport que celle-ci a publié en 2021. Votre commission aura l'occasion de débattre de l'impact de la pandémie de COVID-19 sur l'application des normes internationales du travail durant un segment spécial de la discussion générale.

53. De même, l'Étude d'ensemble de 2020 intitulée *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation* a été mise à jour par un addendum publié en 2021 afin de faire le bilan des conséquences de la pandémie. L'Étude d'ensemble et son addendum serviront de base à la discussion de votre commission et fourniront des occasions supplémentaires d'examiner les répercussions de la pandémie sur l'emploi et le travail décent, notamment vis-à-vis des femmes, des travailleurs de l'économie informelle, des travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi et des groupes en situation de vulnérabilité, tels que les jeunes, les travailleurs en situation de handicap et les peuples autochtones.

54. Enfin, durant cette session, votre commission aura sans aucun doute des occasions supplémentaires d'étudier les incidences de la pandémie de COVID-19 sur l'application des normes internationales du travail lors de l'examen des cas individuels. En tant que cheffe de votre secrétariat, j'attends avec intérêt les messages clés que votre commission communiquera sur cet enjeu décisif.

55. Dans les circonstances exceptionnelles de la pandémie de COVID-19, la Conférence internationale du Travail, y compris votre commission, se réunit de manière virtuelle et il a fallu mettre en place des dispositions spéciales pour que cela soit possible. Le document D.1 présente en détail tous les ajustements qui permettront à votre commission de s'acquitter de ses obligations constitutionnelles dans le cadre d'une session entièrement virtuelle et d'un nombre réduit de séances. Ces ajustements exceptionnels concrétisent les résultats des discussions et des consultations tripartites informelles sur les méthodes de travail de la commission qui ont eu lieu le 30 mars et les 12 et 17 avril 2021. Des informations détaillées sur ces consultations sont disponibles sur la page Web de la commission. Je vous invite à lire attentivement le document D.1 pour faciliter votre participation et le bon déroulement des travaux de la commission.

56. Comme cela est indiqué dans le document D.1, la commission fonctionnera sur la base d'un horaire de travail comprimé, qui se caractérisera notamment par: i) des possibilités accrues de présenter des contributions écrites pour compléter les débats; ii) l'allongement des délais de présentation des déclarations écrites; iii) l'inscription anticipée sur la liste des orateurs; iv) une gestion rigoureuse du temps de parole, qui a été réduit; et v) le temps spécifiquement alloué à l'examen des diverses questions inscrites à l'ordre du jour de la commission.

57. La discussion générale sera organisée en deux segments. Un segment sera consacré à une discussion générale sur le rapport général et, comme cela a été déjà indiqué, le second segment sera centré sur l'application des normes internationales du travail dans le contexte de la pandémie de COVID-19. Le temps de parole étant limité, j'invite les délégués qui le souhaitent à communiquer des déclarations écrites au Bureau suffisamment à l'avance afin qu'elles puissent être publiées sur la page Web de la commission 24 heures avant la séance. Ces déclarations seront traduites et incluses dans le rapport de la commission qui sera publié en trois langues. Dans le rapport de la commission, les déclarations soumises par écrit seront clairement distinguées des interventions orales faites pendant les discussions.

58. Pour donner suite aux décisions prises dans le cadre des consultations tripartites informelles qui se sont tenues en mars et avril 2021, il est proposé de structurer la discussion sur l'Étude d'ensemble autour de trois questions génériques, étant entendu que cela n'aura pas pour effet de limiter les interventions à ces seules questions. Les trois questions génériques sont les suivantes: i) progrès accomplis et problèmes rencontrés dans la mise en œuvre des instruments examinés; ii) mesures à prendre pour promouvoir les conventions et leur ratification à la lumière des bonnes pratiques et des obstacles recensés; iii) pistes pour l'avenir en matière d'action normative et d'assistance technique. Ces questions génériques pourraient, dans la mesure du possible, structurer vos interventions de manière à favoriser une discussion propre à aboutir à un résultat orienté vers l'action.

59. Afin d'organiser la discussion des cas de manquements graves aux obligations de faire rapport cette année, les gouvernements concernés ont été invités à communiquer des informations écrites au Bureau avant le 20 mai. Les informations demandées ont été transmises par cinq gouvernements. Un document rassemblant ces informations et les remarques générales des porte-parole des employeurs et des travailleurs sera publié dans les trois langues 24 heures avant la séance durant laquelle les cas de manquements graves seront examinés. Au cours de la séance, les gouvernements concernés pourront, s'ils le souhaitent, présenter des informations concernant des faits nouveaux, avec un temps de parole limité, avant que les porte-parole des employeurs et des travailleurs ne présentent leurs remarques finales.

60. Sur la base du consensus établi lors des consultations tripartites informelles de mars-avril 2021 et à titre exceptionnel, l'adoption de la liste finale des cas individuels devant être examinés par la commission aura lieu à la fin de la séance d'ouverture. Cette année, la commission examinera 19 cas, comme indiqué dans le programme de travail provisoire. Afin de tenir compte des différents fuseaux horaires et de la complexité des cas à examiner, les membres du bureau de la commission et le Bureau apporteront des adaptations raisonnables à la pratique habituelle consistant à planifier la discussion des cas individuels en suivant l'ordre alphabétique.

61. Comme suite aux consultations tripartites informelles sur les méthodes de travail de la commission et étant donné que le programme de travail de cette année est serré, toutes les conclusions de l'examen des cas individuels seront adoptées lors d'une unique séance spéciale. De ce fait, il ne sera pas possible de faire figurer ces conclusions dans la première partie du rapport, comme le veut la pratique habituelle. Les conclusions seront néanmoins intégrées dans la deuxième partie du rapport, à la fin de chaque cas individuel auquel elles se rapportent.

62. Parallèlement aux dispositions spéciales qui ont été prises cette année, permettez-moi de rappeler les nombreuses améliorations apportées aux méthodes de travail de votre commission depuis 2006. Celles-ci sont présentées de manière détaillée dans le

document D.1. Je voudrais rappeler en particulier que les gouvernements figurant sur la longue liste des cas individuels ont la possibilité de présenter, sur une base purement volontaire, des informations écrites à la commission sur des éléments nouveaux qui n'ont pas encore été examinés par la commission d'experts. Cette année, 24 gouvernements ont profité de cette possibilité et ont communiqué des informations qui peuvent être consultées sur la page Web de votre commission. S'agissant des cas inclus dans la liste finale de ceux que la commission doit examiner, toute information écrite supplémentaire que les gouvernements pourraient souhaiter communiquer doit parvenir au Bureau au moins deux jours avant l'examen de leur cas, afin qu'elle puisse être traduite et publiée sur la page Web de la commission 24 heures avant la discussion.

63. Par ailleurs, conformément à la pratique introduite lors de la précédente session de la commission, les discussions de votre commission seront reproduites in extenso sous forme de verbatim. La présidente vous donnera de plus amples informations à ce sujet. La première partie du rapport de la commission consistera en un document consolidé, dans les trois langues de travail, qui sera présenté pour adoption à la dernière séance de votre commission. La première et la deuxième partie de votre rapport seront soumises pour adoption par la Conférence internationale du Travail réunie en séance plénière. Le rapport complet traduit dans les trois langues sera disponible en ligne trente jours après son adoption par la Conférence internationale du Travail. Cette session de la Conférence se déroulant de manière virtuelle, tous les documents seront produits sous forme électronique uniquement et publiés sur la page Web de la commission, qui sera le mode utilisé pour partager les documents importants et compléter les débats de la commission.

64. Cette session de votre commission étant la première depuis que la Conférence internationale du Travail a adopté la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, il me faut rappeler que la Conférence a déclaré en 2019 que l'élaboration, la promotion, la ratification des normes internationales du travail et le contrôle de leur application revêtaient une importance fondamentale pour l'OIT et jouaient un rôle capital dans la poursuite de la mise en œuvre de son approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain.

65. Cette déclaration est d'autant plus importante dans le contexte actuel qu'elle nous rappelle que la justice sociale repose sur le principe du respect de l'état de droit qui n'est pas suspendu dans les situations de crise. La mise en œuvre et le respect des normes internationales du travail sont essentiels au maintien de la solidarité, au renforcement de la cohésion sociale et à la résilience face à une crise telle que celle que nous connaissons. Cette année, la discussion de la Conférence aura pour thème central: une réponse globale en vue d'une reprise centrée sur l'humain pour sortir de la crise de COVID-19.

66. Il est par conséquent très encourageant de constater que les États Membres de l'OIT continuent à démontrer leur engagement de ratifier et mettre en œuvre les normes internationales du travail. La campagne de ratification du centenaire a permis d'enregistrer 70 nouvelles ratifications en 2019. Par ailleurs, 26 nouvelles ratifications ont été enregistrées en 2020 et 35 l'ont été au cours des cinq premiers mois de 2021. Cette évolution confirme la volonté inébranlable des États Membres de participer à un système multilatéral de coopération fondé sur les normes internationales du travail en vue de promouvoir la justice sociale, notamment en temps de crise.

67. La convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, pour laquelle six ratifications ont été enregistrées à ce jour, entrera en vigueur le 25 juin 2021, deux ans après son adoption par la Conférence internationale du Travail.

68. Réalisée en juin 2020, la ratification universelle de la convention (nº 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, a constitué un événement historique. Dans une observation générale sur la convention nº 182, publiée dans son rapport de 2021, la commission d'experts fait observer que, à l'heure où nous célébrons cette première ratification universelle d'une convention de l'OIT, il importe de ne pas perdre de vue le fait que la pandémie actuelle de COVID-19 pourrait faire reculer d'une génération les progrès accomplis dans la lutte contre le travail des enfants et ses pires formes, sachant que 66 millions d'enfants sont tombés dans l'extrême pauvreté depuis l'apparition de la pandémie. On a constaté une augmentation des nouveaux cas d'enfants en servitude pour dettes, notamment de servitude domestique, ainsi que des cas d'exploitation sexuelle à des fins commerciales, de travaux dangereux dans les mines et l'agriculture et de diverses activités dans des ateliers clandestins. Cette évolution alarmante compromet gravement la réalisation de l'objectif de développement durable 8.7 que l'Alliance 8.7 appelle de ses vœux en cette Année internationale de l'élimination du travail des enfants.

69. Qu'il s'agisse du travail des enfants ou d'autres situations dans lesquelles les plus vulnérables sont laissés pour compte, tous les États Membres ont pour responsabilité commune de faire preuve de la solidarité nécessaire aux niveaux national et international pour déclencher une «marée montante qui entraîne tous les bateaux» et empêcher que des mesures rétrogrades, quelles qu'elles soient, ne privent de larges pans de la population de la protection assurée par la loi.

70. Nous célébrons cette année l'anniversaire de plusieurs conventions internationales du travail qui restent la clé de voûte de certaines institutions de notre monde du travail, incarnant une vision de l'avenir du travail centrée sur l'humain. Cette année marque en effet:

- le centenaire de la convention (nº 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921, qui est assurément devenue notre instrument actualisé le plus ancien et qui répond à l'une des préoccupations les plus durables des travailleurs du monde entier, bien qu'elle n'ait à ce jour été ratifiée que par 120 États Membres;
- le 70e anniversaire de la convention (nº 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, qui sous-tend fondamentalement le programme porteur de changements en matière d'égalité des genres qui est prévu dans la Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail;
- le 50e anniversaire de la convention (nº 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, dont la teneur est décisive pour la réalisation du dialogue social et, en particulier, la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- le 40e anniversaire de la convention (nº 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, qui est la première convention-cadre générale visant à promouvoir des conditions de travail sûres et salubres moyennant des normes actualisées à l'aune desquelles le Conseil d'administration envisage actuellement des propositions permettant d'incorporer la question des conditions de travail sûres et salubres dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. L'année quatre-vingt-un s'est avérée particulièrement riche au plan normatif puisque la Conférence a aussi adopté la convention (nº 154) sur la négociation collective, 1981, et la convention (nº 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, dont traitera l'Étude d'ensemble que votre commission examinera en 2023;

- le 20e anniversaire de la convention (nº 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001, dont l'adoption-même commémorait le 80e anniversaire des toutes premières normes protégeant les travailleurs ruraux;
- le 10e anniversaire de la convention (nº 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, qui fera elle aussi l'objet d'une Étude d'ensemble que votre commission examinera l'an prochain.

71. Cette année, nous célébrons en outre le 70e anniversaire du Comité de la liberté syndicale. Créé en 1951, il est chargé d'examiner les plaintes pour violation des principes de la liberté syndicale, que le pays mis en cause ait ou non ratifié les conventions pertinentes de l'OIT. Ce comité du Conseil d'administration reste le chef de file du système des Nations Unies pour promouvoir le respect des droits fondamentaux des travailleurs et des employeurs en matière de liberté syndicale. Le Rapport annuel du Comité de la liberté syndicale sera présenté par son président, le professeur Evance Kalula.

72. Les travaux se poursuivent en vue de renforcer le rôle normatif de l'Organisation au cours de son deuxième siècle d'existence grâce, d'une part, à un corpus normatif solide, clairement défini et à jour et, d'autre part, à un système de contrôle de l'application de ces normes qui fasse autorité, soit transparent et repose sur un consensus tripartite renforcé. Sur les 235 normes internationales du travail figurant dans le programme initial du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (Groupe de travail tripartite du MEN), il reste 75 instruments à examiner. Lors de sa cinquième réunion, en septembre 2019, le Groupe de travail tripartite du MEN a achevé son examen approfondi de tous les instruments relatifs aux politiques de l'emploi et à sa promotion. La pandémie l'a contraint à reporter temporairement ses travaux, mais il les reprendra à l'occasion de sa sixième réunion qui doit avoir lieu sous forme virtuelle en septembre 2021 date à laquelle il passera en revue les instruments en rapport à la sécurité sociale.

73. De même, à sa quatrième réunion tenue en avril de cette année, la Commission tripartite spéciale de la convention du travail maritime, telle qu'amendée, 2006 (MLC, 2006), a formulé des recommandations concernant le statut de plus d'une trentaine de normes du travail maritime relatives aux gens de mer, dont elle avait été saisie par le Groupe de travail tripartite du MEN, étant donné que bon nombre de ces instruments avaient été révisés par ladite convention. À l'horizon 2030, la plupart de ces normes devraient avoir été abrogées par la Conférence internationale du Travail, de sorte que la MLC, 2006, constituera l'instrument à jour de l'OIT dans le domaine maritime.

74. À sa 341e session (mars 2021), le Conseil d'administration a entrepris une deuxième évaluation du fonctionnement du MEN et a félicité le groupe de travail tripartite pour ses efforts soutenus tout en soulignant la nécessité que les États Membres et les partenaires sociaux, ainsi que le Bureau, donnent suite à ses recommandations, telles qu'adoptées par le Conseil d'administration. Ce dernier procédera à une nouvelle évaluation au plus tard en mars 2022. Afin d'assurer le suivi des recommandations du Groupe de travail tripartite du MEN, le Bureau prête activement son concours à l'élaboration de plans d'action nationaux tripartites sur les normes internationales du travail, notamment aux fins du résultat 2 du programme et budget. Il rendra compte des avancées réalisées dans le rapport sur l'exécution du programme et du budget, lequel sera présenté au Conseil d'administration en mars 2022 ainsi qu'à la prochaine session de la Conférence internationale du Travail.

75. Les travaux du Groupe de travail tripartite du MEN ont jusqu'ici donné lieu à l'inscription de deux questions normatives à l'ordre du jour de futures sessions de la Conférence

internationale du Travail. L'an prochain, la Conférence tiendra sa première discussion normative sur un cadre pour des apprentissages de qualité; elle découlera de l'examen des instruments relatifs aux politiques de l'emploi et à sa promotion. Là encore, la pandémie de COVID-19 a entraîné des perturbations temporaires, puisque la première discussion de la Conférence sur cette question normative a dû être différée d'un an du fait du report de la 109e session de la Conférence. Le Conseil d'administration a donc décidé de repousser au 31 mars 2021 la date limite de réception des réponses au questionnaire établi aux fins de la première discussion, ou des informations supplémentaires fournies en la matière, de sorte qu'il soit possible de mesurer les répercussions qu'auraient pu avoir les événements récents sur la législation et la pratique des États Membres.

76. En outre, à sa 341e session (mars 2021), le Conseil d'administration a décidé d'inscrire à l'ordre du jour des 112e et 113e sessions (2024 et 2025) de la Conférence une question relative à la protection de la sécurité et de la santé au travail contre les risques biologiques. Cette décision fait suite à l'examen des instruments liés à la sécurité et à la santé au travail auquel le Groupe de travail tripartite du MEN s'est livré lors de sa quatrième réunion.

77. Le suivi de l'initiative du centenaire sur les normes comprend notamment le renforcement du système de contrôle de l'OIT. Dans le cadre de la mise en œuvre du plan de travail visant à renforcer le système de contrôle, le Conseil d'administration poursuit son examen de nouvelles dispositions en vue d'assurer la sécurité juridique et le suivi d'autres mesures déjà actées. Afin de traduire dans les faits la décision prise par le Conseil d'administration à sa 331e session (octobre-novembre 2017), le Bureau, en coopération avec le Centre international de formation de l'OIT, Turin (Centre de Turin), vient de mettre en ligne une première version, en langue anglaise, du guide sur les pratiques établies du système de contrôle de l'OIT *(ILO supervisory system: A Guide for Constituents)*. Les versions française et espagnole suivront prochainement, de même qu'une application entièrement personnalisable pour tablette ou smartphone. Conformément aux décisions du Conseil d'administration, ce guide a pour but de renseigner utilement et commodément les mandants de l'OIT en les dotant d'un même niveau de connaissance du système de contrôle. J'espère que ce guide facilitera la présentation des rapports sur les normes, ratifiées ou non, et qu'il permettra aux gouvernements et aux partenaires sociaux de s'investir davantage dans le système de contrôle de l'OIT.

78. Les différents organes de contrôle ont poursuivi la discussion de leurs méthodes de travail en introduisant des innovations lorsque nécessaire. À sa 341e session, le Conseil d'administration a pris note des informations fournies par le Bureau au sujet de la procédure de nomination des membres de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et a prié le Bureau de préparer un document tenant compte de la discussion en vue de sa 343e session (novembre 2021).

79. Conformément aux précédentes décisions prises dans le cadre des consultations tripartites informelles sur les méthodes de travail de la commission, le Bureau publie régulièrement sur la page Web de votre commission des informations sur les mesures qu'il prend pour donner suite aux recommandations de votre commission. Comme il ressort de ces informations, les restrictions de voyage qui ont été adoptées en raison de la pandémie de COVID-19 ont contraint le Bureau à adapter ses méthodes pour donner suite aux conclusions de votre commission. En remplacement des missions et pour fournir l'assistance technique indispensable dans les circonstances exceptionnelles actuelles, le Bureau a cherché des solutions innovatrices pour répondre aux besoins des

mandants, notamment en proposant des services consultatifs et des activités de renforcement des capacités assurés à distance ou par l'intermédiaire d'une présence locale.

80. En outre, le Bureau a fourni une assistance renforcée dans les cas de manquements graves de la part d'États Membres à leurs obligations en matière de présentation de rapports. Plusieurs pays, notamment en Afrique, ont bénéficié de cette assistance, dont Djibouti, la Sierra Leone, le Libéria et la Somalie. Certains de ces États Membres se sont entre-temps acquittés, en partie du moins, de leurs obligations en matière de présentation de rapports.

81. Un partenariat noué avec la Commission européenne a été consolidé par le projet sur le commerce au service du travail décent *(Trade for Decent Work)*, qui couvre cette année 12 pays d'Afrique, d'Asie et des Amériques, en vue de promouvoir la ratification et l'application des conventions fondamentales, des conventions relatives à la gouvernance et des conventions techniques ainsi que la présentation de rapports sur ces conventions.

82. À sa 340e session (octobre-novembre 2020), le Conseil d'administration a également accueilli avec satisfaction le programme de coopération technique «Renforcement de la Commission nationale tripartite des relations professionnelles et de la liberté syndicale au Guatemala aux fins de l'application effective des normes internationales du travail», et a demandé au Bureau de lui rendre compte de la mise en œuvre du projet chaque année, pendant les trois ans que durera le programme.

83. La phase actuelle du programme de coopération technique mené au Qatar prendra fin en juin, et un rapport sur des résultats obtenus a été présenté au Conseil d'administration à sa 340e session (octobre-novembre 2020).

84. La pandémie a eu de fortes répercussions sur la stratégie de renforcement des capacités du Bureau. Néanmoins, malgré les défis qu'elle pose, elle a créé des possibilités, les nouveaux moyens de communication permettant de toucher un public plus large, d'une manière plus souple.

85. Le Bureau, en collaboration avec le Centre de Turin, a pris des mesures immédiates pour transformer toutes les activités de renforcement des capacités en cours en ligne dispensés à distance. Parallèlement, le volet régional des activités de renforcement des capacités a été consolidé afin de garantir des discussions plus ciblées, y compris le partage de bonnes pratiques, entre les pays qui ont des liens géographiques, économiques et juridiques. La première Académie régionale des normes internationales du travail s'est donc tenue en 2020, en distanciel, et a réuni plus de 155 participants de l'Afrique, dont des mandants tripartites, des juges et des professionnels du droit, des universitaires et des professionnels des médias. L'académie qui aura lieu cette année du 28 juin au 30 juillet 2021 s'adressera à des participants de l'Amérique latine. Le Centre de Turin dispense également des formations sur mesure sur les normes internationales du travail aux Membres de toutes les régions.

86. Je dois mentionner la situation des gens de mer dans le contexte de la pandémie de COVID-19, qui rend nécessaire un renforcement de la coopération internationale entre les mandants tripartites avec l'appui coordonné des institutions spécialisées, à savoir l'OIT, l'Organisation maritime internationale et l'Organisation des Nations Unies. À ce jour, des milliers de marins sont toujours bloqués en mer sans possibilité d'être rapatriés ou d'accéder à des soins médicaux ou à la vaccination, alors qu'ils garantissent la continuité du transport de 80 pour cent du commerce mondial, y compris les fournitures médicales vitales, les produits alimentaires et autres produits de base indispensables pour faire face à la pandémie et s'en relever. Le dernier rapport de la commission

d'experts contient une observation générale sur la MLC, 2006, qui recense les dernières avancées, notamment la Résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies sur la coopération internationale face aux difficultés connues par les gens de mer à cause de la pandémie de COVID-19 et en appui aux chaînes d'approvisionnement mondiales, adoptée le 1er décembre 2020, et la Résolution concernant les questions relatives au travail maritime et la pandémie de COVID-19, adoptée le 8 décembre 2020.

87. Plus récemment, la Commission tripartite spéciale de la MLC, 2006, qui a tenu sa quatrième réunion en avril, a rassemblé plus de 100 représentants de gouvernements et d'organisations de gens de mer et d'armateurs. À travers deux résolutions, elle a appelé les gouvernements à considérer les gens de mer comme des travailleurs essentiels et à coopérer pour qu'ils aient accès à la vaccination le plus tôt possible, afin de leur permettre de franchir les frontières internationales et de maintenir le fonctionnement des chaînes d'approvisionnement mondiales. La commission tripartite spéciale est également convenue des mesures à prendre pour rétablir le plein respect des droits des gens de mer énoncés dans la MLC, 2006, et a appelé à constituer un groupe de travail interinstitutions des Nations Unies chargé d'examiner la mise en œuvre et l'application pratique de la convention pendant la pandémie, y compris les incidences de la pandémie sur les droits fondamentaux des gens de mer et sur l'industrie des transports maritimes.

88. Permettez-moi de conclure en rappelant, comme je l'ai fait à l'occasion du centenaire de l'OIT, la devise inscrite sur le parchemin déposé au début du XXe siècle sous la première pierre de l'ancien bâtiment de l'OIT, à Genève, qui disait: «Si tu veux la paix, cultive la justice». En 1919, l'humanité avait la responsabilité historique d'assurer la paix universelle sur la base de la justice sociale. Dans le contexte actuel, vous conviendrez avec moi, j'en suis sûre, que les femmes et les hommes d'aujourd'hui ont à l'égard des générations futures une responsabilité tout aussi importante que celle qui pesait sur les fondateurs de l'OIT il y a plus de cent ans – celle de garantir une reprise susceptible de réaliser la justice sociale pour tous.

89. Soyez assurés que le Département des normes internationales du travail est déterminé à perpétuer la tradition d'un service public d'excellence et met toute son expertise au service de votre commission afin qu'elle puisse s'acquitter du rôle de premier plan qui lui incombe dans le cadre constitutionnel de l'OIT.

Déclaration de la présidente de la commission d'experts

90. C'est un plaisir pour moi de participer à cette session très spéciale de la Commission de l'application des normes qui se tient non pas au siège à Genève comme chaque année, mais de manière virtuelle. Cette réunion revêt une importance toute particulière compte tenu de la situation sanitaire dans le monde entier et ses répercussions sur le monde du travail.

91. Je voudrais tout d'abord saluer tous ceux qui participent à cette session de la Conférence, et saluer tout particulièrement les efforts déployés pour que la Commission de l'application des normes puisse effectivement se tenir malgré les circonstances. C'est pourquoi il était particulièrement important que la commission d'experts, que je représente avec beaucoup de dignité, puisse participer à votre commission. Je souhaiterais aborder certains points spécifiques en tenant compte des contraintes de temps de parole.

92. Tout d'abord, je souhaiterais faire quelques observations sur la réflexion de la commission d'experts à propos des circonstances exceptionnelles et dramatiques qui

ont touché des millions d'êtres humains et influé de fait sur l'activité productive à l'échelle mondiale, ainsi que sur les relations de travail. Je souhaiterais également insister sur la place et l'importance des normes internationales du travail, et de leur valeur démontrée, dans le contexte historique de la pandémie de COVID-19, ces normes étant essentielles à la garantie de la protection des droits minima des travailleurs et au maintien du bon fonctionnement de l'économie des pays du monde entier, en particulier des États qui ont ratifié les conventions de l'OIT. Ce faisant, je tenterai de mettre en évidence certains des défis posés par la crise mondiale, qui, outre le fait d'avoir mis à rude épreuve la solidité des principes et des institutions mis en place il y a plus de cent ans, soulignent sans aucun doute l'importance de respecter ces normes et l'état de droit, car la crise n'exonère en aucun cas les États Membres de l'OIT des obligations découlant des conventions internationales du travail qu'ils ont ratifiées. Enfin, je m'efforcerai d'aborder les aspects que nous jugeons positifs, c'est-à-dire les opportunités qui, malgré les effets dévastateurs de la crise dans différents domaines de la vie courante, tant en ce qui concerne la santé publique que l'économie des pays du monde entier, se sont offertes à nous, créant ainsi de nouveaux scénarios qui doivent être exploités par tous ceux qui défendent ces valeurs d'une manière ou d'une autre, ainsi que l'état de droit sur la scène internationale.

93. Il est important de rappeler que la commission d'experts se réunit chaque année, de novembre à décembre, conformément au mandat qui lui a été confié par le Conseil d'administration. En 2020, malgré le défi posé par la pandémie de COVID-19, la commission d'experts a mené à bien ses travaux, pour la première fois, de manière virtuelle. Ce défi exceptionnel a été relevé avec succès. Les vingt experts ont tous participé aux travaux depuis leurs régions respectives et nous avons accompli un travail substantiel qui nous a permis d'examiner les rapports soumis par les États et d'adopter des conclusions. Malgré les circonstances, la commission d'experts a examiné les rapports annuels soumis par les États, et le rapport de la commission nous a permis de faire une synthèse de la crise, en conformité avec les rapports présentés en vertu des articles 22 et 35 de la Constitution. Notre rapport fait également apparaître les informations communiquées dans les rapports présentés par les États Membres en vertu de l'article 19 de la Constitution. La commission d'experts a aussi pu procéder à l'examen des rapports qui avaient été soumis au cours de la période précédente, et qui n'avaient pas pu être examinés, ainsi que des rapports reçus au début de l'année 2020, avant le début de la crise sanitaire.

94. L'année 2020 a été une année *sui generis*, c'est-à-dire une année difficile pour tout le monde, en particulier pour les États Membres qui devaient présenter leurs rapports. Les experts ont salué les efforts exceptionnels déployés par les États pour pouvoir présenter leurs rapports afin de permettre à la commission d'experts de mener à bien ses travaux. Nous savons combien il était difficile de respecter certaines dispositions contenues dans les conventions et recommandations internationales et accueillons favorablement le fait que certains États ont réussi, malgré les circonstances, à remplir ces obligations.

95. En ce qui concerne le rapport général de cette année, la commission d'experts a décidé de faire un addendum à son rapport de 2020. De même, la commission d'experts a adopté un addendum à l'Étude d'ensemble de 2020. Ces documents, qui sont examinés à la présente réunion de la commission, font ressortir trois aspects fondamentaux.

96. Les circonstances exceptionnelles et dramatiques liées à la pandémie de COVID-19 ont touché des millions d'êtres humains et ont eu un impact de fait sur l'activité productive à l'échelle mondiale, ainsi que sur les relations de travail. Cela a mis en lumière la place et l'importance des normes internationales du travail dans ce contexte historique pour

assurer la protection des droits minima des travailleurs et le maintien du bon fonctionnement de l'économie des pays. Les défis posés par la crise sont un autre aspect que la commission d'experts met en avant dans le rapport général et l'Étude d'ensemble pour souligner l'importance de respecter l'état de droit. Enfin, la commission d'experts identifie les opportunités qui, malgré les effets dévastateurs de la crise, créent de nouveaux scénarios tant en ce qui concerne la santé publique que l'économie des pays du monde.

97. Les défis auxquels le monde fait face dans le contexte de la pandémie de COVID-19 se résument comme suit: d'une part, la commission d'experts a reconnu le défi majeur posé par la nécessité de continuer à respecter et à protéger les droits fondamentaux au travail dans le contexte des restrictions sévères, des mesures de confinement social et de la fermeture d'activités économiques qui ont été imposées pour assurer la santé publique. Un autre défi majeur que la commission d'experts a résumé dans son rapport réside dans la difficulté à appliquer les normes internationales en matière de sécurité et de santé au travail, ainsi que le ralentissement soudain et considérable de l'économie mondiale et ses répercussions sur les systèmes de sécurité sociale mis en place par les États. En effet, la crise sanitaire mondiale a mis à rude épreuve les systèmes de sécurité sociale. Dans bon nombre de sociétés et d'économies, ces systèmes ont révélé leur fragilité et leurs failles, ainsi que la nécessité d'y apporter des modifications importantes afin de les mettre en conformité avec les conventions internationales et de garantir ainsi les conditions minimales de santé et de sécurité sociale à la population, et aux travailleurs en particulier. Un autre défi important pour la commission d'experts a été de déterminer les priorités et d'évaluer les nouvelles réalités auxquelles étaient confrontés les gouvernements, ainsi que l'incidence de celles-ci sur le respect de leurs obligations en matière de rapports.

98. Dans ce contexte, la commission d'experts a examiné certains rapports, peu nombreux, qui faisaient état des circonstances prévalant dans le pays qui ont sans aucun doute permis d'illustrer certains scénarios spécifiques qui se déroulaient dans les économies en question. Nous mettons en relief comme l'un des plus grands défis, la situation difficile à laquelle est confronté le secteur maritime. Le secteur maritime a été l'un des secteurs de l'économie le plus durement touché par les effets de la crise due à la pandémie de COVID-19. À cet égard, comme le savent bien tous les partenaires sociaux et les participants de la commission, la situation des gens de mer a été peut-être l'un des aspects les plus dramatiques de la crise sanitaire liée à la pandémie de COVID-19. Dans ce contexte, la commission d'experts a souhaité accorder une attention toute particulière à cette situation dans une observation générale sur la convention du travail maritime, 2006, qui insiste particulièrement sur l'importance de la protection de tous les gens de mer travaillant à bord de navires battant pavillon d'un État, moyennant des mesures adéquates pour la protection de leur santé et pour leur permettre aussi un accès rapide et adéquat à des soins médicaux et à la vaccination, lorsqu'ils travaillent à bord de navires. La crise sanitaire qui a touché le monde du travail maritime a eu des répercussions sur plus de 400 000 marins qui se sont retrouvés bloqués en mer, sans pouvoir descendre à terre pendant plus d'un an. De même, elle a touché les travailleurs qui n'ont pas pu monter à bord des navires pour non seulement soulager ceux qui étaient déjà sur place, mais aussi travailler pour assurer leur propre subsistance. Cette crise dans le secteur maritime a eu un impact économique sur l'activité elle-même, dans la mesure où plus de 90 pour cent du commerce mondial se fait par voie maritime.

99. Il est aussi important de souligner que le dialogue social a joué un grand rôle en tant que mécanisme fondamental pour la relance de l'économie. Dans ce contexte, il convient de mentionner que c'est précisément dans le secteur maritime que le dialogue social

s'est avéré être fondamental, car il a permis de se pencher rapidement et positivement sur les effets de la crise qui auraient pu sinon être encore plus dévastateurs; grâce à la concertation des acteurs concernés pour mettre au point une réponse et des solutions à la crise, c'est-à-dire non seulement les travailleurs du secteur, mais aussi les entreprises et les États eux-mêmes, des déclarations ont été prises pour surmonter les effets négatifs passés et actuels de la crise qui pèsent sur les travailleurs du secteur maritime.

100. S'agissant de la pertinence du dialogue social de manière générale, nous tenons à souligner que la crise a démontré l'importance fondamentale de ce mécanisme pour la relance de l'économie. Il est impossible de surmonter durablement la crise en se centrant sur les personnes sans un dialogue social adéquat. S'il faut observer un niveau de tension sociale accru et, malheureusement, une perte de confiance entre les mandants – ces circonstances délicates ayant un impact sur le dialogue social et son efficacité –, la commission d'experts doit affirmer que ces circonstances ne devraient pas faire obstacle au renforcement du dialogue. On ne pourra aborder ces tensions sociales accrues, et les atténuer, que si les parties prenantes peuvent s'asseoir à la même table, discuter et parvenir à des solutions concertées. Selon les données recueillies par l'OIT, cette crise a mis à mal plus de 495 millions d'emplois à plein temps. Cette situation a mis en péril la stabilité des niveaux de développement que l'humanité avait atteints cent ans après la fondation de l'OIT. Une situation qui se traduit, selon les estimations, par la perte d'emplois et des moyens de subsistance pour quelque 1,6 milliard de travailleurs de l'économie informelle. Ce ne sont pas seulement les emplois à plein temps qui ont été touchés, mais aussi, dans une large mesure, les travailleurs de l'économie informelle, qui représentent 76 pour cent des emplois dans le monde. Les mesures prises pour endiguer la propagation de la pandémie par le biais de quarantaines, de restrictions de voyage et de confinement ont entraîné une récession mondiale et des niveaux de chômage sans précédent. Avec les répercussions de la pandémie, le nombre de personnes vivant dans l'extrême pauvreté pourrait atteindre plus de 150 millions d'ici à la fin de l'année. Il s'agit là de répercussions dramatiques à l'échelle mondiale qui dépassent le niveau de pauvreté qu'a connu l'humanité jusqu'en 1998. Selon les calculs réalisés, la famine pourrait être deux fois plus importante dans le monde d'ici à la fin de l'année, et c'est pourquoi le dialogue social est l'un des mécanismes fondamentaux pour continuer à faire respecter les droits de l'homme.

101. Enfin, permettez-moi de faire une brève description de ce que la commission d'experts considère comme étant des opportunités créées par la crise socio-économique actuelle. Il est vrai que tout n'a pas été dévastateur et négatif, et on peut aussi faire une lecture positive de toute expérience dramatique. Cette crise a aussi créé des opportunités qu'il est important de communiquer: une opportunité importante a été la mise en place de politiques d'emploi plus inclusives se fondant sur une base solide de normes internationales du travail contenant les principes énoncés par la commission d'experts dans son Étude d'ensemble de 2020. Ces opportunités, entre autres l'opportunité de générer de nouvelles politiques de l'emploi, sont devenues beaucoup plus visibles précisément en raison de l'impact de la pandémie de COVID-19. Par ailleurs, les conclusions et recommandations sur l'application effective des normes internationales du travail contenues dans l'Étude d'ensemble de 2020 nous paraissent constituer peut-être une opportunité pour les États de mettre en œuvre de nouvelles politiques de l'emploi à la lumière des besoins du monde du travail actuel.

102. Une autre opportunité mise en avant par cette commission est l'accélération que la crise a impulsée en termes de création d'un nouveau cadre normatif large et intégré. Ce cadre normatif garantit et protège les droits au travail tant des travailleurs engagés dans les nouvelles formes et modalités de travail au sein de l'activité productive que de ceux

relevant des modalités traditionnelles de travail. En ce qui concerne les nouvelles formes et modalités de travail que l'on connaît aujourd'hui, le processus s'est accéléré, un processus qui a commencé il y a des années et qui a même déjà fait l'objet d'examens de la commission d'experts; nous parlions alors des nouveaux défis que posaient les nouveaux scénarios du monde du travail résultant du développement de la technologie et de la science. On a vu cette fois-ci une accélération sans précédent de ces nouveaux scénarios en raison de la crise. Les modèles de travail à domicile, de travail à distance et de travail via des plateformes technologiques se sont considérablement développés dans le contexte du quotidien que nous impose la pandémie de COVID-19. Toujours en ce qui concerne les nouvelles opportunités, on peut dire que cette pandémie a donné l'occasion à la communauté internationale, ainsi qu'aux partenaires sociaux, l'occasion de vérifier l'utilité et la validité des normes internationales du travail, et la mesure dans laquelle elles servent d'outils et de référence pour mettre au point des réponses efficaces à la crise déclenchée par cette pandémie. Ainsi, dans le contexte décrit ci-dessus, et uniquement à titre d'exemple, nous considérons qu'il faut souligner l'importance désormais fondamentale des normes telles que la recommandation (nº 202) sur les socles de protection sociale, 2012, et la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, ainsi que les normes liées à la sécurité sociale et à la sécurité au travail. S'agissant du défi que nous avons évoqué plus haut, selon lequel les modèles de sécurité sociale dans de nombreux États sont en crise en raison de l'impact de la crise sanitaire mondiale, cette importance prend tout son sens.

103. Il convient de rappeler que, pour sa prochaine Étude d'ensemble, la commission d'experts se concentrera sur la question du travail décent pour les travailleurs de l'économie des soins à la personne dans le contexte d'une économie en mutation. Nous considérons qu'il est important, et c'est ainsi que je conclus, de bien comprendre ou concevoir l'opportunité qui nous est offerte de mettre au point des mécanismes qui faciliteront la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, ainsi que la réduction du fossé technologique et la qualification des travailleurs leur permettant d'intégrer l'activité productive, grâce à la conception d'une nouvelle génération de politiques et de programmes d'emploi qui garantissent un travail décent centré sur les personnes, ainsi qu'un travail inclusif, tenant compte des questions de genre et non discriminatoire.

104. En conclusion, je réaffirme que nous avons là une occasion de générer des synergies au sein des États et de la communauté internationale qui permettront de mettre en place, renforcer et étendre de façon productive tous les systèmes de protection sociale.

Déclaration du président du Comité de la liberté syndicale

105. C'est à nouveau un honneur et un privilège pour moi de me présenter devant votre honorable commission pour rendre compte des activités du Comité de la liberté syndicale, telles qu'elles figurent dans ses rapports annuels, depuis notre dernière réunion en 2019. L'idée de présenter un rapport annuel du Comité de la liberté syndicale à la commission découle d'une position commune des travailleurs et des employeurs pour assurer la complémentarité de ces deux instances et éviter le chevauchement des procédures.

106. Le rôle du Comité de la liberté syndicale est d'examiner les plaintes dont il est saisi pour violation de la liberté syndicale, que les conventions relatives à la liberté syndicale aient été ratifiées ou non. La liberté syndicale ne pouvant s'exercer que dans une situation de respect et de garantie complets des droits fondamentaux de l'homme et des libertés publiques, il appartient au comité, dans le cadre de son mandat, d'examiner dans quelle

mesure l'exercice des droits syndicaux peut être affecté dans des cas d'allégations d'atteintes aux libertés publiques.

107. Si l'on en juge par les 150 cas qu'il examine chaque année et la coopération des gouvernements en ce qui concerne les procédures du comité, on peut dire que le travail du comité est connu de tous et réputé faire autorité, lorsqu'il s'agit d'identifier les carences et de trouver des solutions réalistes via le dialogue social national de manière à régler des difficultés en suspens qui auraient été soulevées dans le cadre de votre forum global public.

108. Puisque votre commission s'apprête à examiner l'application des conventions relatives à la liberté syndicale, il convient de faire remarquer que les types d'allégations qui ont été le plus souvent présentées devant le comité en 2019 et 2020 concernent la protection insuffisante contre les actes d'ingérence et de discrimination antisyndicale et la violation des droits de négociation collective, des droits syndicaux et des libertés publiques.

109. Bien que beaucoup reste encore à faire, j'ai le plaisir de vous informer que, au cours de cette période, il y a eu d'importants progrès que le comité a notés avec intérêt ou satisfaction. À cet égard, j'aimerais attirer l'attention de votre commission sur le rapport annuel 2020 du comité, qui contient des graphiques sur les cas de progrès par type d'allégations et par région.

110. Pleinement conscient de l'importance cruciale de l'assistance technique du BIT aux gouvernements et aux partenaires sociaux pour résoudre les questions en suspens, notamment celles relatives à la capacité, le Bureau a fourni cette assistance dans 17 cas durant les deux dernières années.

111. Depuis leur adoption et le début du Comité de la liberté syndicale, la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ont été ratifiées respectivement par 157 et 168 États Membres. Dans les cas où le gouvernement a ratifié la convention concernée, le comité communique les aspects législatifs à la commission d'experts. Au cours de la période couverte par les deux rapports, cette pratique a été utilisée dans 16 cas, assurant ainsi la complémentarité du système de suivi par un contrôle régulier en évitant notamment une répétition des examens et l'engagement constant avec, d'une part, le Comité de la liberté syndicale qui est une procédure basée sur la présentation de plainte et, d'autre part, avec la commission d'experts et votre commission. Cela démontre aussi l'importance de la ratification pour assurer un progrès durable dans le respect de la liberté syndicale à travers le monde.

112. Je profite de cette occasion pour rappeler que cette année marque le 70e anniversaire de la création du comité. Le succès de ce dernier réside, sans aucun doute, dans la manière dont il mène ses travaux. Le Comité de la liberté syndicale n'est pas un tribunal. Son objectif n'est pas de blâmer ou de punir, mais d'entamer un dialogue constructif avec l'expérience et l'expertise que ses membres issus des mandants tripartites de l'OIT apportent de l'économie réelle afin de promouvoir le respect de la liberté syndicale en droit et dans la pratique.

113. Je suis très honoré de présider le Comité de la liberté syndicale et ce faisant, d'apporter ma propre contribution à ses travaux. À l'occasion du début de son travail important, je souhaite à votre commission des discussions constructives et fructueuses.

Déclaration des membres employeurs

114. **Membres employeurs:** Nous tenons à souhaiter la bienvenue à la présidente de la commission d'experts, juge Dixon Caton, et au président du Comité de la liberté syndicale, professeur Evance Kalula, à la toute première session virtuelle de la commission. Les membres employeurs voudraient aussi profiter de l'occasion pour remercier juge Abdul Koroma et juge Lelio Bentes Correa, dont les mandats s'achèvent cette année, pour la compétence de leur contribution à la commission d'experts et à la Commission de l'application des normes au cours des quinze dernières années. Nous leur souhaitons plein succès dans leurs entreprises futures. Nous apprécions hautement le travail réalisé par la commission d'experts dans ses observations techniques en tant qu'élément du système de contrôle et dans le cadre des travaux préparatoires destinés à notre commission. Nous apprécions le travail effectué par le Comité de la liberté syndicale pour assurer la cohérence des principes relatifs à la liberté syndicale et la négociation collective.

115. S'agissant des travaux de la Commission de l'application des normes, les membres employeurs souhaitent partager les points de vue importants suivants: Nous voudrions tout d'abord rappeler la Déclaration du centenaire de l'OIT qui énonce clairement que les normes internationales du travail doivent également répondre à l'évolution du monde du travail, protéger les travailleurs et tenir compte des besoins des entreprises durables, et être soumises à un contrôle efficace et faisant autorité. Nous sommes convaincus que les besoins des entreprises durables doivent aussi devenir plus visibles dans le contrôle des normes de l'OIT ce qui, selon nous, contribuerait de manière générale à une application plus équilibrée des normes internationales du travail. À ce propos, nous aimerions que juge Dixon Caton nous explique comment la commission d'experts peut prendre en compte les besoins des entreprises durables dans leur activité de contrôle, d'une manière plus concrète et plus significative. Ce point semble particulièrement pertinent dans le contexte actuel, alors que les États Membres conçoivent ou mettent en œuvre des stratégies de relance suite à la pandémie de COVID-19, dans lesquelles les entreprises durables sont appelées à jouer un rôle essentiel.

116. Deuxièmement, cette année la discussion s'inscrit dans le contexte d'une pandémie qui a laissé son empreinte à la fois sur l'application et sur le contrôle des normes de l'OIT. Alors que, d'une manière générale, l'application des conventions ratifiées n'a pas été suspendue pendant la crise de la COVID-19, il a fallu modifier temporairement leur application pour assurer la poursuite des activités des entreprises et le maintien de l'emploi ou pour empêcher des conséquences négatives plus graves. De telles modifications peuvent aussi s'avérer nécessaires pendant le processus de relance, lorsque les gouvernements, les employeurs et les travailleurs ont besoin de l'espace et de la souplesse nécessaires pour relancer les économies. Cela dit, les membres employeurs tiennent à souligner que la crise ne doit pas servir d'excuse pour ne pas se conformer aux conventions fondamentales de l'OIT.

117. Troisièmement, nous notons que, cette année, la commission d'experts a une fois encore exprimé ses préoccupations devant le peu de rapports des gouvernements examinés à l'échéance du 1er octobre 2020. Bien que nous comprenions les difficultés et les défis que rencontrent les gouvernements, nous comptons sur eux pour continuer à se conformer à leurs obligations de faire rapport au titre des articles 19, 22 et 35 en temps utile, et de le faire en concertation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Ce point est important car les rapports des gouvernements constituent la base même de l'activité de contrôle de l'OIT.

118. Quatrièmement, nous devons discuter de la distinction entre les demandes directes et les observations dans le rapport de la commission d'experts. Nous prenons note des explications fournies par la commission d'experts au paragraphe 117 de son rapport de 2021. En particulier, que les demandes directes peuvent servir à clarifier certains points lorsque l'information disponible ne permet pas d'apprécier pleinement dans quelle mesure les obligations sont remplies. Les membres employeurs s'interrogent sur le fait que, en dépit de cette explication, la commission d'experts procède à de nombreuses évaluations sur le fond de la conformité sous la forme de demandes directes bilatérales. Ce faisant, considérant que les demandes directes ne sont pas discutées devant la commission, la commission d'experts soustrait une part importante de leur mission de contrôle des normes à l'examen et la discussion tripartites au sein de la commission. Suivant l'addendum 2021 à son rapport, la commission d'experts a formulé en 2020 le nombre de 1 110 demandes directes, contre 556 observations; il ne s'agit donc pas d'une question de détail. En conséquence, les membres employeurs prient la commission d'experts d'exprimer les commentaires renfermant des évaluations du respect des obligations, que ce soit au sujet d'un premier rapport du gouvernement ou d'un rapport complémentaire, sous la forme d'observations, et que seules les questions portant sur des demandes d'information ou sur des éclaircissements fassent l'objet de demandes directes.

119. Cinquièmement, les membres employeurs prennent note des critères arrêtés par la commission d'experts pour déterminer les cas de double note de bas de page au paragraphe 125 du rapport. Nous tenons à réitérer notre demande que les experts fournissent des explications claires, pour chaque cas de double note de bas de page du rapport, sur les raisons pour lesquelles il a été classé dans cette catégorie. Nous sommes convaincus que fournir des informations additionnelles à cet égard contribuera à accroître la transparence de l'identification de ces cas.

120. Sixièmement, les membres employeurs notent avec préoccupation que, dans leur observation technique de l'application de la convention (nº 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, la commission d'experts a demandé cette année à des gouvernements de fournir des informations, non seulement sur l'application de cette convention, mais aussi sur la recommandation (nº 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976. Il y a lieu de rappeler que, au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT, les États Membres ont l'obligation de fournir des informations sur l'application des conventions ratifiées mais ils ne sont pas tenus à la même obligation pour les recommandations qui s'y rapportent. Il est important que la commission d'experts ne donne pas l'impression que les États Membres ont l'obligation de fournir des informations sur l'application des recommandations au titre de l'article 22.

121. Je voudrais maintenant me pencher sur certains commentaires se rapportant aux observations de la commisison d'experts sur la promotion de la négociation collective au titre de l'article 4 de la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Compte tenu des controverses suscitées ces dernières années par la discussion de cette disposition, les membres employeurs profitent de l'occasion pour préciser leurs positions sur plusieurs points essentiels dans ce contexte: i) le premier de ces points porte sur la question de savoir qui a le droit de négocier collectivement. Suivant l'article 4, ce sont les employeurs ou les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs; les organisations regroupant d'autres personnes, comme par exemple les organisations de sous-traitants indépendants ou les organisations de personnes agissant pour leur propre compte ne sont pas des organisations de travailleurs et ne sont donc pas autorisées à négocier collectivement. Par conséquent, il

est important de se doter de procédures et de critères clairs pour pouvoir déterminer qui est un travailleur et qui est une personne en compte propre ou un sous-traitant indépendant. En l'absence de règles à ce sujet dans l'article 4, les gouvernements sont les seuls compétents pour fixer ces critères et procédures; ii) le deuxième point concerne la promotion de la négociation collective au titre de l'article 4 de la convention nº 98, et notamment le niveau de cette négociation. L'article 4 ne précise pas ni ne donne la priorité à un niveau en particulier; autrement dit, la négociation collective est également protégée par l'article 4, à quelque niveau que ce soit, y compris au niveau national, au niveau du secteur ou de celui de l'entreprise. En conséquence, tandis que les gouvernements ont l'obligation de promouvoir la négociation collective au sens de cette disposition, le choix du niveau de négociation est laissé aux partenaires sociaux concernés; iii) Une autre question assez controversée est de savoir si l'article 4 instaure une hiérarchie des normes qui ferait que les conventions collectives ne peuvent s'écarter de la législation applicable et les contrats de travail individuels ne peuvent s'écarter des conventions collectives applicables. L'article 4 ne se prononce pas du tout sur ce point. Dès lors, tant que les gouvernements s'acquittent de leur obligation de promouvoir la négociation collective, c'est à eux qu'il appartient d'instaurer une hiérarchie de normes ou un cadre qu'ils modifient au besoin; iv) une question a aussi émergé dans certaines observations ces dernières années sur la question de savoir si une obligation légale, pour les employeurs, de négocier est compatible avec l'article 4. La commission d'experts semble répondre par l'affirmative, dans la mesure où il n'y a pas obligation de conclure une convention collective. Les membres employeurs ne sont pas d'accord, étant donné que l'article 4 mentionne clairement l'expression «négociation volontaire»; v) dans certaines situations, la commission d'experts considère que l'arbitrage obligatoire demandé à l'initiative d'une organisation de travailleurs est compatible avec l'article 4, lorsque cela est supposé aboutir à la signature d'une première convention collective. Les membres employeurs ne voient pas et ne comprennent pas ce qui justifie une telle vision, étant donné que l'article 4 repose uniquement sur la nature volontaire de la négociation collective et que l'arbitrage obligatoire est diamétralement opposé à ce concept. En conclusion, les membres employeurs demandent à la commission d'experts, et au Bureau secondant ses activités, de respecter scrupuleusement le libellé de l'article 4 de la convention nº 98 et la souplesse qu'offre cette disposition aux gouvernements et les partenaires sociaux des États Membres pour trouver des modes de mise en application qui correspondent le mieux aux circonstances propres à leur pays et à leurs entreprises ainsi qu'aux réalités de la protection des travailleurs.

122. En outre, les membres employeurs doivent une nouvelle fois remettre en question les nombreuses évaluations que donne la commission d'experts du droit de grève dans le contexte de la convention nº 87. Nous notons que, dans le rapport de 2020, la convention nº 87 fait l'objet de 58 observations, dont 42 (soit 72 pour cent des observations) portent sur le droit de grève. Par ailleurs, la commission d'experts a formulé 52 demandes directes sur la convention nº 87, et 83 pour cent de celles-ci comportent des éléments ou des questions relatives au droit de grève. De plus, les chiffres contenus dans l'addendum de 2021 au rapport sont très semblables. La commission d'experts a formulé 50 observations sur la convention nº 87, dont 38 (soit 76 pour cent) concernent le droit de grève. On trouve aussi 39 demandes directes, dont 36 (soit 92 pour cent) mentionnent le droit de grève.

123. Il est important de noter que, outre les membres employeurs, le groupe des gouvernements siégeant au Conseil d'administration a exprimé un avis suivant lequel les conditions et la pratique du droit de grève sont à définir à l'échelon national. Les antécédents législatifs sont également clairs sur le fait que la convention proposée

portait sur la liberté syndicale et non sur le droit de grève. Par conséquent, les membres employeurs ne peuvent que noter l'insistance répétée de la commission d'experts à extrapoler de manière extensive le droit de grève, ce qui est de plus en plus source de dissensions et affaiblit le système de contrôle des normes de l'OIT.

124. Les membres employeurs réitèrent leur fermes soutien et engagement en faveur du dialogue social et du système de contrôle des normes de l'OIT en tant qu'institutions de gouvernance importantes pour la politique sociale et du travail internationale.

125. **Membre employeur, Nouvelle-Zélande:** Bien que l'actuelle pandémie soit à l'origine de nombreux défis pour l'application des normes du travail, elle ne doit pas servir d'excuse pour ne pas se conformer aux conventions fondamentales de l'OIT. Hélas, il ne semble pas que cette opinion soit partagée par tous. Au cœur de la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, figure le droit de négocier librement et de manière volontaire, en l'absence d'un arbitrage obligatoire et de l'ingérence du gouvernement. Tout aussi important est le droit des partenaires sociaux de déterminer le niveau de la négociation collective.

126. L'article 4 de la convention nº 98 ne précise pas le niveau particulier de cette négociation collective ni ne lui donne la priorité. Quel que soit son niveau, la négociation jouit de la même protection, y compris au niveau national, au niveau du secteur ou de celui de l'entreprise. Si les gouvernements ont l'obligation de promouvoir la négociation collective, le choix du niveau auquel se fait la négociation appartient en fait aux partenaires sociaux. Or, ce n'est pas toujours ce que disent les observations relatives à la convention nº 98. Bien que la négociation de conventions collectives d'une industrie nationale ou d'une profession couvrant l'ensemble des travailleurs et des employeurs de cette industrie ou profession rentre dans le champ d'action de la convention nº 98, il n'en va pas de même pour la possibilité de limiter la détermination de son niveau. De même, le fait de permettre à une seule partie d'entamer la négociation d'une convention et de décider si le document doit s'appliquer ou non à une industrie ou à une profession, ou encore de définir la portée et le champ d'application du document va bien au-delà de toute interprétation admise de l'article 4. Il en va exactement de même pour les règles qui interdisent aux parties la possibilité de s'affranchir de la négociation collective et imposent un accord soit par voie de convention collective soit par le biais d'un arbitrage obligatoire. À dire vrai, les pays qui appliquent des systèmes d'arbitrage obligatoire qui, en l'absence d'accord, imposent finalement les termes de la convention, ne peuvent être réputés se soumettre au principe de la négociation libre et volontaire. Le fait de ne pas ratifier un arrangement qui a pour conséquence que les termes de l'accord soient fixés par voie arbitrale, sans possibilité de faire appel contre les termes ainsi fixés, équivaut à du non-respect.

127. Tout aussi interpellant est le cas d'un gouvernement qui choisit de contrôler le processus de négociation, d'assurer la mise en œuvre et de convertir les conventions, obtenus par accord ou par arbitrage, en loi. Bien que toutes ces façons d'agir ne soient pas inédites, individuellement ou collectivement, elles ne peuvent et ne doivent être contestées par cette enceinte sous peine de voir son inaction saper l'essence même du système de contrôle que sert la commission. À ce sujet, je me fais l'écho de la déclaration antérieure de notre porte-parole sur la question de savoir si oui ou non une obligation légale pour les employeurs de négocier est compatible avec l'article 4 de la convention nº 98.

128. En conclusion, les employeurs néo-zélandais ont pleinement confiance dans le système de contrôle des normes de l'OIT et ne veulent pas le voir ouvertement détourné en aucune circonstance. Nous prions respectueusement la commission d'experts et le Bureau non seulement de respecter scrupuleusement le texte et les principes inscrits

dans l'article 4 de la convention nº 98, mais aussi d'agir promptement et efficacement pour remédier aux cas flagrants qui s'en écartent. À nos yeux, ne rien faire compromettrait le système de contrôle et, par extension, nous compromettrait tous. De grâce, faites que cela n'arrive pas.

129. **Membre employeuse, Argentine:** Nous remercions la commission d'experts pour son rapport de 2020 et l'addendum de 2021. Dans un esprit constructif et toujours soucieux d'améliorer la régularisation des normes internationales du travail, nous souhaitons ajouter les commentaires suivants: i) nous voudrions insister sur la proposition que nous avions faite précédemment pour que la commission d'experts envisage de présenter, dans le prochain rapport, l'information par pays et non par thème. Nous pensons que cela permettra aux utilisateurs d'avoir une représentation plus complète des progrès accomplis et de déceler les problèmes d'application qui subsistent dans un pays en particulier. Cela serait aussi plus cohérent avec la manière dont l'information et les cas sont présentés dans la base de données NORMLEX de l'OIT; ii) nous sommes conscients des efforts déployés pour présenter une synthèse des commentaires dans le rapport des experts. Nous pensions qu'un élargissement de cette pratique pourrait aider les mandants de l'OIT en rendant l'information plus accessible. Toutefois, nous souhaiterions certains éclaircissements sur les raisons de ne pas systématiser cette pratique et d'englober tous les domaines thématiques; iii) dans le même esprit, nous voudrions demander à la commission d'experts d'insérer systématiquement dans son rapport des liens hypertextes vers des commentaires formulés dans de précédentes études d'ensemble. Cela éviterait les répétitions et faciliterait l'accès aux commentaires précédents. Nous voulons croire que ces mesures contribueront à accroître la transparence et aussi l'efficience du travail de la commission et à nouer un dialogue soutenu et une coopération constructive avec la commission d'experts.

130. **Membre employeuse, Colombie:** Je voudrais souligner l'importance de préserver la coordination entre les différents éléments du système de contrôle des normes et de garantir un bon équilibre entre ces organes de contrôle. Alors que le système de contrôle des normes s'appuie principalement sur la commission d'experts et la Commission de l'application des normes en tant qu'organes permanents et sur les réclamations et plaintes présentées au titre des articles 24 et 26 de la Constitution de l'OIT en tant qu'organes spéciaux, le Comité de la liberté syndicale ne se fonde pas sur les conventions mais sur deux principes: celui de la liberté syndicale et celui de la reconnaissance effective de la négociation collective. Le premier provient de la Constitution de l'OIT et le second de la Déclaration de Philadelphie. En outre, ces mécanismes doivent tenir compte de l'importance du niveau d'autonomie dont chaque État doit disposer pour pouvoir déterminer, en fonction de ses propres réalités et circonstances nationales, le cadre dans lequel il faut donner suite aux normes internationales du travail et, à cette fin, la formulation de lois et leur application pratique doivent se faire avec les partenaires sociaux.

131. Ensuite, je voudrais appuyer l'appel de notre porte-parole concernant l'importance de la transparence requise de la part de la commission d'experts quant au choix de formuler des observations ou des demandes directes adressées aux gouvernements, ceci pour éviter que l'analyse du respect des normes échappe à un examen tripartite, surtout compte tenu du fait que, pour des points comme le droit de grève, il n'y a pas de consensus au sein de cette instance quant à sa mention dans les conventions internationales du travail.

132. Pour ce qui est de l'application des normes internationales du travail dans le contexte de la pandémie de COVID-19, je souhaite souligner l'importance d'approfondir la définition

et le concept d'entreprises durables, et la nécessité d'inclure ce concept dans les analyses de la commission d'experts. Comme l'a dit notre porte-parole, la prise en compte des entreprises durables dans l'examen que les organes de contrôle de l'OIT effectuent permettra de parvenir à une application plus équilibrée des normes internationales du travail.

133. Enfin, nous estimons qu'il est important que la commission d'experts mette en évidence les expériences positives des États quant à la mise en œuvre de mesures visant à protéger la vie et la santé de la population sans porter atteinte aux principes fondamentaux du travail contenus dans les conventions.

134. **Membre employeur, Afrique du Sud:** Nous rappelons que la Déclaration du centenaire de l'OIT énonce clairement que les normes internationales du travail doivent également répondre aux évolutions du monde du travail, protéger les travailleurs et tenir compte des besoins des entreprises durables, et être soumises à un contrôle efficace et faisant autorité.

135. Nous pensons que les besoins des entreprises durables devraient devenir plus visibles dans le contrôle des normes de l'OIT, ce qui contribuerait à une application plus équilibrée des normes internationales du travail et à une plus forte adhésion. À cet égard, nous aimerions comprendre comment la commission d'experts tient compte des besoins des entreprises durables dans ses activités de contrôle, surtout en ce qui concerne le continent africain. C'est un point particulièrement pertinent dans le contexte actuel où des États Membres conçoivent ou mettent en œuvre des stratégies de relèvement après la crise de la COVID-19 et les entreprises durables doivent y jouer un rôle clé.

136. Nous notons l'observation de la commission d'experts selon laquelle la primauté du droit devrait toujours être maintenue, même en cas de pandémie. Nous ne mettons pas cette affirmation en cause, mais nous pensons qu'il faut faire preuve d'un certain pragmatisme. Il ne fait aucun doute que la pandémie a aggravé la situation de l'emploi et affaibli la capacité des entreprises à rester viables et à conserver des emplois. Certains pays ont cherché des solutions tripartites pour aider les entreprises à survivre afin de maintenir les niveaux d'emploi.

137. Dans le cas de l'Afrique du Sud, le gouvernement et les partenaires sociaux ont conçu un ensemble de mesures, appelé le régime d'aide temporaire à l'emploi en temps de COVID-19, dont la fonction principale est de soulager temporairement les entreprises qui ont du mal à payer leur personnel pendant quelques mois. Bien que ces programmes soient utiles, ils ne sont pas toujours pérennes. Ce qui pourrait et devrait être pris en compte, c'est l'impact des normes sur la capacité des entreprises à s'adapter rapidement en cas de crise pour rester viables et conserver des emplois, et les avis des experts à cet égard seront particulièrement utiles. Nous pensons que le cas du Mozambique sur la convention (nº 122) sur la politique de l'emploi, 1964, qui à bien des égards devrait être considéré comme un cas de progrès, fournira à la commission une excellente occasion d'examiner ce que nous suggérons.

Déclaration des membres travailleurs

138. **Membres travailleurs:** Nous remercions les présidents de la commission d'experts et du Comité de la liberté syndicale pour leurs présence et participation aux discussions de la commission. Ceci témoigne du dialogue fructueux entre les différents mécanismes permanents de contrôle de l'OIT. Ce dialogue plus poussé entre notre commission et la commission d'experts illustre le caractère complémentaire des deux mécanismes dès

lors que le rapport de la commission d'experts constitue la base des travaux de notre commission.

139. Cette complémentarité est conditionnée par l'indépendance des deux organes, qui sont animés par le même objectif et qui, pour ce faire, décident de s'engager dans un dialogue continu sur un pied d'égalité. Pour dissiper tout malentendu, nous souhaitons préciser que ces échanges ne sont pas des moments pour tenter d'influencer le travail de la commission d'experts et encore moins pour lui donner des instructions. Outre le fait que notre commission n'a aucun mandat pour ce faire, une telle approche minerait l'indépendance de la commission d'experts et saperait son autorité. Pour les membres travailleurs, ces discussions ont uniquement pour but de permettre aux deux commissions de mieux comprendre leurs méthodes respectives et de constater, le cas échéant, des points de convergence. À ce titre, il y a lieu de préciser que, si un des groupes ou certains États ont une divergence avec les experts, cela n'engage en rien la Commission de l'application des normes dans son entièreté.

140. Nous avons entendu à plusieurs reprises que nos deux commissions devraient aller vers davantage de synergie. Il est vrai qu'elles ont un objectif commun, c'est-à-dire assurer le contrôle et la bonne application des normes. Toutefois, par leurs composition et mandat, elles ont chacune des spécificités qui doivent être respectées et maintenues. Cela garantit notamment que les différences d'approche entre les employeurs et les travailleurs sur certaines questions n'impactent pas le travail de la commission d'experts. Celle-ci, et de manière indépendante, doit continuer à contrôler le respect des normes de l'OIT.

141. Le droit de grève est à cet égard un exemple très concret. Pour rappel, les membres travailleurs considèrent que le droit de grève fait partie intégrante de la liberté syndicale et qu'il est couvert par la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Malgré la position isolée des employeurs sur cette question, cela n'a pas du tout empêché la commission d'experts de continuer à émettre des commentaires à ce propos. Ceci démontre son indépendance et sa capacité à travailler de manière efficace.

142. Les travaux de la commission d'experts se distinguent par leur exhaustivité. Celle-ci permet de traiter de nombreux cas et d'examiner tous les aspects, en ce compris ceux qui font l'objet d'un progrès. En raison des limites de temps, notre commission ne peut examiner que quelques cas, 19 cette année, et, comme je l'ai déjà indiqué, la liste adoptée cette année ne contient aucun cas de progrès. Je rappelle au passage que la qualification d'un cas de progrès par la commission d'experts répond à une définition précise et ne peut pas être extrapolée de manière hasardeuse. Un progrès sur un aspect ne signifie pas que d'autres problèmes ne continuent pas à se poser sur d'autres aspects. Je rappelle aussi que, au sein de notre commission, pour qu'un cas soit considéré en progrès, il doit être identifié comme tel et de manière explicite par les deux porte-parole.

143. Sur une autre question, les membres travailleurs ont noté avec attention la demande faite par les membres employeurs à la commission d'experts de tenir davantage compte des besoins des entreprises durables lors de l'évaluation du respect des normes. Nous souhaitons à ce propos exprimer trois observations.

144. Premièrement, les travailleurs sont les principaux intéressés par le sort des entreprises. En effet, ce sont eux qui, par leur travail, permettent à l'activité économique d'exister. Comme l'a illustré cette pandémie, sans travailleurs il n'est pas possible de produire des biens et des services. Par conséquent, ils ont autant à dire sur les entreprises que les membres des employeurs.

145. Deuxièmement, le mandat de l'OIT est centré sur les droits des travailleurs. Une entreprise n'est durable que si elle est en mesure de respecter les droits – tous les droits – des travailleurs. Force est de constater qu'aucun instrument de l'OIT faisant autorité ne définit ce qu'il faut comprendre ou entendre par entreprise durable. On peut néanmoins rappeler que, lors de la discussion consacrée à cette question lors de la 90e session de la Conférence internationale du Travail, il a été clairement rappelé de manière tripartite qu'un environnement propice aux entreprises durables se caractérise par le respect des normes internationales du travail.

146. La troisième observation, et peut-être la plus importante, est que le mandat de la commission d'experts porte sur le contrôle du degré de conformité de la législation et de la pratique des États avec les conventions et recommandations. À ce titre, l'indépendance et la rigueur de ses commentaires, exprimés sur base de son interprétation des textes, sont des éléments essentiels aux yeux des membres travailleurs.

147. Il résulte de ce qui précède que cette suggestion des membres employeurs est totalement inappropriée et que les membres travailleurs la rejettent catégoriquement. Au lieu de s'égarer dans ce genre de discussions, il est nécessaire de se recentrer sur l'essentiel. Partout dans le monde et dans de nombreux pays, les normes internationales du travail ne sont pas mises en œuvre ou sont bafouées. Notre rôle ainsi que celui de la commission d'experts est d'œuvrer pour changer cette triste réalité. Il en va de l'intérêt des travailleurs mais aussi des employeurs et bien sûr aussi des gouvernements.

148. **Membre travailleuse, Bélarus:** Je tiens à réaffirmer notre attachement aux principes fondamentaux de la commission, que sont principalement l'objectivité et l'égalité d'accès pour tous les pays. Nous considérons que, dans l'examen des questions, il n'y a pas de place pour des interprétations divergentes des normes du travail et nous soutenons la position de la commission pour laquelle toute évaluation doit reposer sur des bases objectives et factuelles, pas sur des suppositions ou d'autres motivations. C'est là une garantie de l'impartialité de notre action.

149. Notre fédération s'efforce de veiller à la mise en application des normes du travail dans notre pays et, malgré toutes les difficultés causées par la pandémie, nous nous orientons vers la protection nécessaire des droits des travailleurs grâce à un système de dialogue social. Dans les circonstances difficiles de la pandémie, nous avons pu apporter une réponse à des problèmes urgents pour les travailleurs, au niveau législatif comme dans le domaine de l'application pratique par les partenaires sociaux. À titre d'exemple, tous les travailleurs qui sont tombés malades ou qui pourraient être infectés perçoivent l'intégralité de leur rémunération. En outre, nous avons réussi à intervenir au niveau législatif pour accorder des jours de congé supplémentaires aux travailleurs pour passer des contrôles de santé. Nous avons aussi obtenu des accords entre partenaires sociaux pour éviter des licenciements collectifs. Des premières mesures ont été prises pour faire que soient adoptés des textes législatifs protégeant ceux qui travaillent à distance. Les salaires des travailleurs de la santé ont été sensiblement augmentés. En outre, davantage de soutien matériel est fourni à ceux qui sont tombés malades dans l'exercice de leur activité professionnelle. Tout cela témoigne d'un attachement aux principes des conventions de l'OIT, en particulier celles se rapportant à la négociation collective, à l'emploi, à la protection sociale, à la santé et la sécurité au travail et à d'autres matières.

Déclarations de membres gouvernementaux

150. **Membre gouvernementale du Portugal s'exprimant au nom de l'Union européenne et de ses États membres:** Les pays candidats de la République de Macédoine du Nord,

du Monténégro, de la Serbie et de l'Albanie, et la Norvège, membre de l'AELE et de l'Espace économique européen, ainsi que la République de Moldova, la Géorgie et l'Ukraine souscrivent à la présente déclaration.

151. Nous accueillons, non seulement avec une immense satisfaction, mais aussi avec soulagement, le fait que les discussions de la Commission de l'application des normes aient finalement lieu après un report d'un an. Nous sommes intimement convaincus de l'importance fondamentale des normes internationales du travail et de leur contrôle, efficace et qui fait autorité, en particulier pendant des crises telles que celle résultant de la pandémie de COVID-19.

152. Nous apprécions au plus haut point l'analyse que fait la commission d'experts dans le rapport général, en particulier les orientations données sur la voie du relèvement et de la résilience. Ce rapport constitue une base solide pour les travaux de notre commission. Tous les États membres de l'Union européenne ont ratifié toutes les conventions fondamentales de l'OIT et nous avons la conviction que la ratification, la mise en application et le respect de ces conventions contribuent non seulement à la protection et la promotion des droits humains, et des droits au travail notamment, mais aussi aux objectifs plus larges que sont le renforcement de la stabilité sociale et économique, ainsi qu'à des sociétés inclusives partout dans le monde.

153. Cet engagement est réaffirmé dans les accords commerciaux de l'Union européenne et dans les préférences commerciales unilatérales, ainsi que par un soutien continu à l'assistance technique du BIT dans ce domaine.

154. Nous partageons totalement le postulat du rapport sur le rôle central que jouent les normes internationales du travail pour empêcher un nouvelle régression sociale et économique et pour placer les efforts de relance sur une base plus stable. Les normes internationales du travail, leur application intégrale et leur contrôle efficace et faisant autorité sont un élément essentiel du relèvement après la crise. Cela est aussi en harmonie avec la Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail.

155. Comme il est dit dans le rapport, la crise comporte le risque d'une dégradation généralisée des conditions de travail. Quoi qu'il en soit, une situation de crise n'autorise pas à suspendre les obligations découlant des normes internationales du travail ratifiées. Qui plus est, elle souligne la nécessité de s'en acquitter et le fait que toute dérogation devrait être encadrée par des limites clairement définies en matière de légalité, de nécessité, de proportionnalité et de non-discrimination. Nous partageons le point de vue de la commission d'experts pour laquelle les mesures de reprise ne devraient jamais affaiblir la protection assurée par la législation du travail, parce que cela ne ferait que saper davantage la cohésion et la stabilité sociales et éroder la confiance des citoyens dans les politiques publiques.

156. Nous insistons par conséquent sur l'importance capitale de normes effectives de dialogue social pour élaborer et mettre en œuvre des réponses fondées sur le respect des droits au travail. De même, on ne soulignera jamais assez l'indéfectible soutien du BIT, les orientations politiques générales qu'il donne et l'assistance technique qu'il apporte.

157. L'Union européenne et ses États membres sont convaincus qu'un système de contrôle qui fonctionne bien est lui aussi essentiel pour asseoir la crédibilité de l'action de l'organisation dans son ensemble. Le rôle moteur joué par l'OIT s'est avéré crucial lorsqu'il s'agit de s'attaquer aux défis mis en avant par le rapport, comme la pauvreté, les inégalités, la discrimination et la marginalisation, en particulier des plus vulnérables. Nous notons avec regret que, partout dans le monde, la santé et la sécurité des

travailleurs se heurtent à des défis immenses; que les pressions s'exercent sur la création de systèmes de sécurité sociale robustes, flexibles et résistants aux chocs; que la valeur des politiques d'emploi est remise en question; et que la crise de la COVID-19 est utilisée comme prétexte pour la discrimination antisyndicale. À cet égard, les normes internationales du travail donnent des orientations pour jeter les fondations d'une reprise inclusive et pérenne.

158. L'Union européenne et ses États membres sont particulièrement préoccupés par le fait que le travail des enfants, en particulier dans ses pires formes, et le travail forcé soient exacerbés par la pandémie de COVID-19. Nous devons veiller à ce que les progrès accomplis ces dernières années sur la voie de l'élimination du travail forcé et du travail des enfants ne soient pas réduits à néant. L'Union européenne et ses États membres continueront d'apporter leur soutien sans faille au système de contrôle de l'OIT et à la promotion des normes internationales du travail. Nous demeurons convaincus qu'il s'agit là d'un des exemples les plus appréciables d'un ordre multilatéral fondé sur des règles qui a encore gagné en importance pendant la crise. Nous nous réjouissons de l'engagement constructif de tous les mandants pendant les débats de la commission.

159. **Membre gouvernemental, Belgique:** La Belgique s'associe à la déclaration de l'Union européenne et de ses États membres. L'OIT est une organisation normative et la Commission de l'application des normes en est la colonne vertébrale. La Belgique est un des pays qui a ratifié le plus grand nombre de conventions, les met en œuvre et en fait rapport à l'OIT.

160. Depuis 2012, le mécanisme de contrôle des normes subit diverses pressions. Certes, ce mécanisme est également assuré par d'autres organes de l'Organisation, mais la Commission de l'application des normes, comme commission permanente de cette assemblée mondiale du travail, est essentielle. Pour atteindre la justice sociale, objectif constitutionnel de notre organisation, le mécanisme de contrôle des normes est indispensable. Les travaux qui y seront menés se fonderont sur le rapport réalisé par la commission d'experts dont la Belgique souligne l'analyse indépendante et impartiale.

161. Nous adhérons aux déclarations qui tendent à affirmer qu'aucune situation de crise ne peut faire exception à l'état de droit. L'adhésion à l'OIT n'est pas un acte déclaratoire, c'est un engagement pour la promotion des normes, des objectifs stratégiques et des valeurs de l'OIT et leur mise en œuvre. Pourtant, comme en témoignent les récents travaux, la crise sanitaire a eu pour conséquences l'augmentation des inégalités, l'accroissement du travail des enfants. Les atteintes aux droits fondamentaux, dont ceux liés à la liberté syndicale, se sont multipliées. Certains acquis en matière d'égalité entre les femmes et les hommes s'effritent. La crise de la COVID a donc des conséquences indéniables sur le monde du travail.

162. Dans ce contexte difficile, il est donc essentiel de redoubler d'efforts pour mettre en œuvre les normes auxquelles nous avons souscrit. La Belgique appelle en particulier les États qui se trouvent à l'ordre du jour de cette commission à prendre les mesures qui s'imposent, sans délai, afin d'améliorer la situation. La Belgique entend poursuivre avec détermination son engagement au sein de cette commission et de l'Organisation.

163. **Membre gouvernementale, Arabie-Saoudite:** Nous remercions la commission d'experts qui, dans son rapport, confirme être satisfaite des mesures prises par notre gouvernement pour appliquer la convention (nº 138) sur l'âge minimum, 1973, et a pris note avec intérêt des différentes mesures prises par le royaume s'agissant de l'application de la convention (nº 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Nous rendons hommage au rôle joué par la commission en aidant les

États Membres à améliorer le respect des normes internationales du travail, en offrant un accès facile au rapport et en veillant à la transparence de l'information et à la clarté de ses orientations et observations.

164. Nous félicitons aussi l'OIT pour la ratification universelle de la convention (nº 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, qui est le fruit de la coopération de la communauté internationale et des efforts conjugués afin d'abolir les pires formes de travail des enfants. L'Arabie saoudite a été confrontée à de grands défis pendant la pandémie de COVID-19, tout comme le reste du monde. Notre gouvernement a adopté, dans le cadre de ses obligations nationales et internationales, de nombreuses mesures pour réagir à la pandémie et atténuer ses conséquences négatives sur les marchés du travail.

165. Le gouvernement de l'Arabie saoudite confirme sa volonté de prendre des mesures efficaces en vue de la reprise du marché du travail contre l'impact négatif de la pandémie et il continue à veiller à assurer la stabilité des relations contractuelles et de travail sur un marché du travail en constante mutation.

166. Le gouvernement de l'Arabie saoudite a réaffirmé son attachement au système normatif de l'OIT à la fin de l'an dernier en ratifiant la convention (nº 95) sur la protection du salaire, 1949, et la convention (nº 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964, compte tenu en particulier de leur pertinence pendant la crise actuelle. Au début de cette année, le gouvernement de l'Arabie saoudite a aussi adopté la Politique nationale sur la sécurité et la santé au travail et la Politique nationale pour la prévention du travail des enfants, accompagnées de leurs plans d'action respectifs. Nous avons déposé la semaine dernière l'instrument de ratification du protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, et nous sommes parfaitement conscients que le travail ne s'arrête pas là. Nous allons déployer un maximum d'efforts pour faire en sorte que les mesures qui s'imposent soient prises en vue de leur application ainsi que de leur suivi, et nous procédons aux vérifications requises pour garantir la protection des droits des travailleurs et améliorer encore les conditions de travail en collaboration avec l'OIT et en concertation avec les partenaires sociaux pertinents.

167. Pour terminer, je voudrais réitérer nos remerciements à la Commission de l'application des normes et à la commission d'experts qui sont les deux piliers du système de contrôle de l'OIT et pour leur efficacité dans le contrôle et le suivi de l'application effective des normes internationales du travail.

168. **Membre gouvernemental, Brésil:** Le Brésil estime qu'il est particulièrement important de poursuivre les discussions et de continuer de faire évoluer les organes de contrôle de l'OIT et leurs méthodes de travail. Nous prenons donc note avec intérêt des échanges entre la commission d'experts et la Commission de l'application des normes qui ont eu lieu lors d'une séance spéciale l'an dernier. Toutefois, nous regrettons vivement que seuls les vice-présidents travailleur et employeur de la Commission de l'application des normes aient été invités à participer. L'absence d'un représentant du groupe gouvernemental révèle un mépris profond à l'égard de l'un des principes les plus fondamentaux de cette Organisation, à savoir le tripartisme.

169. Le Brésil est convaincu qu'il faut encore améliorer les synergies entre les deux commissions. Leurs travaux sont interdépendants depuis que la Conférence internationale du Travail a mis en place le système en 1926. La commission d'experts joue un rôle important en formulant des observations sur l'application des normes qui sont ensuite examinées par la Commission de l'application des normes. Les conclusions de cette dernière, adoptées par la Conférence internationale du Travail, se fondent sur

des discussions approfondies entre mandants tripartites. À ce titre, la commission d'experts devrait les considérer comme la référence principale pour leurs observations futures et s'abstient de rouvrir des discussions pour lesquelles des décisions ont déjà été adoptées par la Commission de l'application des normes.

170. Enfin, nous réitérons notre appel pour la discussion et l'adoption d'une meilleure procédure de sélection des membres de la commission d'experts. Celle actuellement appliquée est très éloignée des meilleures pratiques et règles adoptées dans le cadre de procédures similaires dans d'autres organisations internationales. Dans le prolongement du centenaire de l'OIT, il est temps pour les mandants de discuter sérieusement et franchement de cette question afin d'actualiser la procédure de sélection en adoptant les meilleures pratiques reconnues de bonne gouvernance et en tenant dûment compte du besoin d'impartialité, de transparence, d'efficacité, de responsabilisation, d'équilibre régional et de tripartisme.

2. Application des normes internationales du travail dans le contexte de la pandémie de COVID-19

171. Dans le cadre des consultations tripartites qui ont eu lieu en mars-avril 2021, il a été décidé que la commission consacre un segment de la discussion générale à la question de l'application des normes internationales du travail dans le contexte de la pandémie de COVID-19.

Déclaration des membres travailleurs

172. **Membres travailleurs:** Les membres travailleurs ont fourni les informations écrites suivantes [5]: Il convient d'insister sur la nécessité d'une relance post-COVID respectueuse des normes internationales du travail. Nous avons constaté ces dernières années que certaines institutions internationales allaient jusqu'à recommander l'adoption de mesures nationales contraires aux normes internationales du travail, prétendument afin de créer un environnement favorable aux investissements. Ce calcul à court terme a démontré les résultats désastreux qu'il implique en temps de crise.

173. Il est dès lors fondamental que l'OIT réaffirme, notamment auprès de ces institutions internationales, que la relance post-COVID doit être centrée sur la création d'un environnement de travail centré sur l'humain, inclusif, sûr et résilient qui pourra assurer durablement des moyens de subsistance aux travailleurs en temps de crise et bâtir des économies capables d'encaisser les chocs terribles provoqués par les diverses crises que nous serons malheureusement encore amenés à connaître dans le futur. Il est fondamental que toutes les parties prenantes travaillent avec nous main dans la main afin de remplir les objectifs de développement durable que le monde s'est assigné.

174. Il est un certain nombre de domaines dans lesquels les normes internationales du travail revêtent également une importance fondamentale, mais qui n'ont pu être abordés dans le discours prononcé en séance mais qui méritent de faire l'objet de commentaires écrits.

175. Les instruments relatifs à la politique de l'emploi seront particulièrement précieux pour amorcer une relance centrée sur l'humain. Nous aurons l'occasion d'y revenir plus longuement dans le cadre de la discussion relative à l'Étude d'ensemble.

176. La ratification universelle de la convention (nº 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, était une étape symbolique importante qui venait couronner les efforts

[5] CIT, 109e session, Commission de l'application des normes, document CAN/D/GD.

consentis jusque-là par la communauté internationale pour tendre à l'éradication complète du travail des enfants, y compris ses pires formes. Le choc de la crise menace néanmoins de compromettre les progrès réalisés. Il est dès lors fondamental que toutes les mesures soient prises afin d'éviter que les enfants ne soient également victimes de cette crise et de tout faire pour les préserver du travail, y compris ses pires formes. Nous appelons la communauté internationale mais également les États Membres à renforcer les programmes de lutte contre le travail des enfants, en renforçant notamment le soutien aux familles touchées de plein fouet par la crise.

177. La crise ne peut également pas être un prétexte pour mettre en place des politiques de mise à l'emploi forcée. Si des exceptions sont contenues dans les instruments internationaux luttant contre le travail forcé, ces exceptions doivent être très strictement interprétées et limitées à ce qui est strictement requis par les exigences de la situation. S'il sera inévitablement nécessaire de relancer l'emploi à la sortie de la crise, les instruments internationaux relatifs à la politique de l'emploi devront servir de guide aux États Membres.

178. Les principes d'égalité et de non-discrimination ont également été mis sous pression au cours de cette crise. Il apparaît que les femmes payent un lourd tribut à la crise. Il est nécessaire d'y accorder une attention particulière en renforçant notamment les mesures visant à appliquer la convention (nº 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Considérant que la violence et le harcèlement sur les lieux de travail ont également connu une forte augmentation au cours de la crise, la convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, maintenant entrée en vigueur s'avérera certainement un outil fondamental pour lutter contre ce phénomène. Il est important de créer un environnement de travail inclusif dans lequel toutes les catégories de travailleurs reçoivent leur place.

179. Nous l'avons déjà évoqué plus haut concernant la tendance dangereuse à court terme qui consisterait à démanteler les droits contenus dans les normes internationales du travail, ce danger se présente particulièrement également pour la question des salaires. Il nous paraît toutefois évident qu'une relance post-COVID devra également passer par une revalorisation des plus bas salaires; bas salaires bien souvent payés à ces travailleurs de première ligne évoqués dans le discours d'ouverture et le discours prononcé en séance sur la présente thématique. Les États Membres devront veiller à ce que les travailleurs puissent bénéficier d'un salaire minimum adéquat, légal ou négocié, qui leur garantira un revenu décent. Ce n'est qu'en empruntant cette voie-là que nous pourrons remplir les objectifs que s'est assignée l'OIT de garantir plus de justice sociale et moins d'inégalités et de pauvreté.

180. La commission d'experts a souligné l'impact particulier de la crise sur les peuples autochtones au vu de leur vulnérabilité et des conditions socio-économiques particulières auxquelles sont confrontés les peuples autochtones. Nous appelons les États Membres à avoir une attention particulière pour ces peuples autochtones, à prendre toutes les mesures nécessaires afin de tenir compte de leurs besoins particuliers et d'engager le dialogue avec ces peuples. L'implémentation effective de la convention (nº 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, sera fondamentale à cet égard. Comme nous l'avons déjà signalé, notre réponse à la crise ne peut laisser personne sur la touche.

181. Nous insistons de nouveau sur la nécessité d'assurer un suivi de l'impact du COVID-19 dans l'ensemble des États Membres dans les années à venir. La commission d'experts a certainement un rôle à jouer dans l'évaluation des mesures prises dans les États Membres et dans la formulation de recommandations afin d'améliorer encore nos

réponses aux conséquences de la crise, et ce en toute conformité avec les normes internationales du travail. Les membres travailleurs suivront à cet égard avec intérêt les résultats des discussions de la commission chargée de la réponse au COVID.

182. En outre, les membres travailleurs ont indiqué oralement: La pandémie de COVID-19 a considérablement impacté le monde du travail. Selon l'*Observatoire de l'OIT*, les heures de travail prestées ont connu un effondrement jamais vu auparavant au niveau mondial. Derrière ces chiffres, il est indéniable que les travailleurs ont fortement souffert de cette crise. Il y avait, d'un côté, tous ceux qui ont dû cesser leur activité professionnelle et ont été confrontés à la perte ou la diminution de leurs revenus et, de l'autre côté, tous les travailleurs de première ligne qui ont continué à fournir des biens et des services essentiels tout au long de la pandémie, au péril de leur santé. Si on intègre à ce tableau l'impact de la crise sur les travailleurs du secteur informel, l'image s'avère encore plus désastreuse. Nous ne pourrons probablement jamais saisir pleinement l'ampleur du séisme provoqué par la pandémie de COVID-19. Ce qui est par contre évident, c'est que la situation aurait été bien pire sans l'existence et la bonne application des normes internationales du travail. Illustrons notre propos en citant l'exemple des soins de santé qui sont une branche de la sécurité sociale et sont couverts par la convention (nº 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, et la recommandation (nº 202) sur les socles de protection sociale, 2012. L'impact de la pandémie sur ce secteur en a révélé toute son importance, mais également toute sa fragilité. En effet, même les systèmes de santé réputés robustes ont été poussés aux limites de leur capacité. Les systèmes de santé plus fragiles se sont malheureusement révélés incapables de faire face à cette crise. Il est donc fondamental que les États Membres investissent et continuent d'investir dans des systèmes de soins de santé de qualité et capables de faire face à une crise sanitaire de cette ampleur. De même, nous avons pu voir comment les pays dotés d'un système de protection sociale suffisamment solide ont pu assurer un soutien à leur population privée de travail et ont été en mesure de mieux stabiliser leur économie. Ces deux exemples illustrent à quel point la bonne application et le respect des normes sont essentiels. Mais cette dimension mériterait d'être complétée par une approche plus proactive. À ce titre, l'idée d'un traité sur les pandémies, promu notamment par l'Organisation mondiale de la santé, mérite d'être étudiée. Au vu de l'impact de cette pandémie sur le monde du travail, il est nécessaire que l'OIT s'associe pleinement à cette réflexion en y apportant sa spécificité et ses moyens d'action.

183. De plus, on ne peut évidemment pas éluder la question de la sécurité et de la santé au travail. Nous l'avons vu tout au long de cette pandémie: de nombreux travailleurs sont exposés au risque d'être infectés par le coronavirus dans le cadre de leur activité professionnelle. Trop souvent, les règles de santé et sécurité ont été ignorées pour préserver l'activité des entreprises, au détriment du droit fondamental des travailleurs à la santé. À cette occasion, nous avons pu observer à quel point la mise en danger de la santé des travailleurs met également en péril la santé publique. Les membres travailleurs le demandent depuis longtemps, et cette pandémie devrait finir de convaincre les plus réticents. Il est désormais temps d'intégrer les instruments relatifs à la santé et la sécurité au travail au sein des principes et droits fondamentaux de l'OIT. Il y a lieu de se réjouir de l'étape franchie en ce sens lors du dernier Conseil d'administration avec la révision et l'adoption du plan de travail. Par ailleurs, il convient de continuer à promouvoir la ratification de la convention (nº 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1957, qui offre le cadre nécessaire aux politiques en la matière.

184. Pour assurer l'efficacité de ces normes, il est indispensable de disposer d'un système d'inspection du travail solide. Nous avons constaté au cours de la pandémie une forte diminution du nombre des contrôles effectués par les services d'inspection. Il est vrai

que le bon fonctionnement des services d'inspection a lui-même été impacté par la crise sanitaire. Nous devons toutefois déplorer que certains États Membres soient allés jusqu'à introduire un moratoire sur les inspections pendant la pandémie. Cela équivaut à donner un chèque en blanc aux employeurs qui ne respectent pas les règles et à désavantager ceux qui font tout pour en assurer la bonne application. C'est évidemment inacceptable et contraire à la convention (nº 81) sur l'inspection du travail, 1947.

185. La pandémie a vu exploser le recours aux modes d'organisation du travail tels que le recours au télétravail, au travail de plateforme, au travail à domicile et bien d'autres encore. Les travailleurs occupés dans de tels modes d'organisation du travail doivent également, au même titre que n'importe quel autre travailleur, pouvoir bénéficier des protections garanties par les normes internationales du travail, notamment en ce qui concerne le respect de leurs droits fondamentaux, le droit à un salaire minimum adéquat, une limitation de leur temps de travail et le droit à la santé et sécurité au travail.

186. Les nombreuses difficultés causées par la pandémie ont poussé les organisations syndicales à formuler des revendications légitimes pour améliorer le sort des travailleurs dans le cadre de la pandémie et pour reconstruire une société post-COVID plus juste et inclusive. Nous devons toutefois déplorer que cette période de crise ait fortement, et encore plus que d'habitude, mis sous pression la liberté syndicale et le droit à la négociation collective. Les mesures sanitaires prises par les gouvernements pour lutter contre le coronavirus entravent, de par leur nature, l'exercice de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective. Si ces mesures s'avèrent parfois légitimes, nécessaires et proportionnées d'un point de vue sanitaire, il faut également pouvoir interpeller et questionner les États qui utilisent la crise sanitaire comme prétexte pour réprimer toute forme d'action syndicale et entraver le libre exercice du droit à la négociation collective. Nous l'avons relevé dans notre discours d'introduction: là où le dialogue social est le plus fort, les réponses les plus fortes à la crise ont pu être apportées. Plus que jamais, il faut insister sur le fait que les conventions (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ne sont pas le problème, mais font partie intégrante de la solution.

187. En dépit de ces constats amers, nous pouvons noter avec satisfaction que, partout où les normes ont été respectées, elles ont permis d'atténuer fortement les conséquences de la pandémie sur le monde du travail. Toutefois, il ne faut pas perdre de vue la nécessité de poursuivre la promotion de ces instruments, d'en assurer le contrôle, de poursuivre leur renforcement et de rechercher constamment les domaines dans lesquels de nouvelles initiatives de l'OIT peuvent être prises. Ce dernier élément est fondamental afin d'améliorer davantage la résilience du monde du travail face aux perturbations telles que celles engendrées par cette pandémie, mais aussi celles que beaucoup de pays rencontrent déjà en raison d'autres défis qu'ils sont amenés à affronter. À ce titre, la recommandation (nº 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, en tant que cadre permettant de prévenir ces situations de crise et d'y apporter les réponses appropriées, doit en tout temps faire l'objet d'une attention particulière et pas uniquement lorsqu'une crise éclate, parce qu'il sera, alors, malheureusement déjà trop tard.

188. En outre, les membres travailleurs proposent que chaque État procède à une évaluation de sa réponse aux défis qu'a posés la pandémie dans le pays et établisse un plan d'action afin de bâtir une plus grande résilience pour le futur, et ce de manière tripartite sur la base de la recommandation nº 205. De même, nous proposons que les gouvernements qui ont pris des mesures dérogatoires aux normes internationales soient invités à faire

rapport sur ces aspects auprès de la commission d'experts et qu'un suivi spécifique soit assuré sur ces aspects.

189. Permettez-moi de remercier la commission d'experts pour ses nombreuses observations pertinentes au sujet de l'importance des normes internationales du travail dans le cadre de la crise du COVID. Dans un monde interconnecté et interdépendant, nous ne pouvons pas faire l'économie d'instruments normatifs qui ont vocation à s'appliquer de manière universelle. Nous ne pouvons pas non plus prétexter un contexte de crise pour suspendre leur application alors qu'une sortie de crise rapide et durable dépend en grande partie de leur respect. Il est indéniable que leur ratification et leur mise en œuvre concrète représentent un énorme défi pour l'ensemble des parties prenantes. Ce défi est toutefois bien plus réalisable qu'on ne le croit s'il est mis en perspective avec les lourdes conséquences et les difficultés auxquelles seront inévitablement confrontés les États qui feraient le choix de mettre ces instruments de côté.

190. Nous invitons les États qui ont emprunté cette voie à tirer les leçons de cette pandémie et à s'engager avec nous, conformément à la Déclaration du centenaire de l'OIT, dans la construction d'un avenir du travail juste, inclusif, sûr et centré sur l'humain. La Déclaration de Philadelphie a rappelé qu'une paix durable ne peut être basée que sur la justice sociale. Le respect des normes internationales du travail, la protection sociale et le dialogue social font partie intégrante de cette notion telle qu'établie dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale de 2008. Je souhaite dès lors que, au terme de nos discussions, nous soyons tous en mesure de rappeler que les normes internationales du travail constituent assurément un moyen efficace pour répondre aux crises et sont des instruments indispensables pour réaliser ces objectifs de justice sociale.

191. **Membre travailleur, Zimbabwe:** Mon organisation est le Congrès des syndicats du Zimbabwe. Nous sommes soutenus par notre organisation régionale, le Conseil de coordination des syndicats d'Afrique australe (SATUCC), qui suit les événements se produisant dans notre région et dans mon pays, en particulier depuis le début de la pandémie de COVID-19. Le SATUCC s'associe à ma déclaration qui est motivée par le non-respect du gouvernement du Zimbabwe des droits fondamentaux des travailleurs pendant la pandémie de COVID-19.

192. La pandémie de COVID-19 n'a fait qu'aggraver des difficultés qui existaient déjà en ce qui concerne les droits fondamentaux des travailleurs. Les droits à la liberté syndicale, à la négociation collective, à la sécurité et à la santé au travail, à la protection sociale et au dialogue social sont honteusement violés au prétexte de lutter contre la propagation du coronavirus. Le SATUCC s'inquiète de la tendance en hausse à la criminalisation des activités syndicales lors de grèves et d'actions de protestation. Alors qu'en mars 2020 mon pays adoptait des mesures de confinement, certains secteurs de l'économie ont été désignés en tant que services essentiels. Toutefois, le gouvernement et les employeurs étant dans l'incapacité de fournir des équipements de protection individuelle appropriés, la plupart des travailleurs de ces secteurs n'étaient pas correctement protégés contre le virus. Les travailleurs ont été surchargés de travail sans bénéficier de salaire ni d'avantages sociaux essentiels. Les travailleurs du secteur de la santé se sont mis en grève et leurs dirigeants ont été arrêtés et persécutés par la justice. Mon organisation a été qualifiée d'organisation terroriste, et certains de ses dirigeants, dont son président, M. Peter Mutasa, ont été placés sur la liste des personnes recherchées par la police à la suite d'actions de protestation menées par des citoyens pour réclamer de meilleurs droits sociaux et économiques. Une telle attaque est une menace pour les droits des travailleurs de jouir des libertés civiles. En outre, nos membres continuent d'être victimes

d'arrestations pour avoir dénoncé des violations qui portent notamment sur des questions de corruption, et subissent également des persécutions de la part de la justice. Les syndicats ont été exclus de la liste des services essentiels et ont été obligés de fermer leurs bureaux, ce qui implique que les travailleurs ne sont plus représentés. Le système d'inspection de notre pays est déjà faible et il est du devoir des syndicats d'assumer leurs fonctions en période de crise. Notre situation est aussi aggravée par l'absence de mesures visant à protéger les travailleurs contre l'insécurité du revenu. Le gouvernement s'est soustrait à sa responsabilité et a décidé qu'il revenait aux employeurs de décider des sommes qu'ils souhaitent payer à leur personnel. Les travailleurs ont donc dû s'engager dans des activités de survie.

193. Nous constatons également un manque de respect du dialogue social, car le gouvernement a adopté des mesures sans aucune consultation. Nous sommes devenus un pays régi par décrets. Après plusieurs demandes, le dialogue a repris, mais la plupart de nos recommandations ont été ignorées. Permettez-moi de terminer en rappelant que les gouvernements ont l'obligation de respecter les droits fondamentaux des travailleurs, même en période de crise.

194. **Membre travailleuse, Philippines:** Comme de nombreux gouvernements, le gouvernement philippin n'a pas fait grand-chose pour protéger les travailleurs pendant la crise actuelle de la COVID-19. Sa réponse militarisée à une pandémie, la priorité qu'il a accordée à des initiatives dangereuses et inutiles, comme l'adoption de la loi de lutte contre le terrorisme et l'établissement du Bureau conjoint pour la paix sociale et les conflits du travail (JIPCO), les déclarations contre les travailleurs, ainsi que l'étiquetage des syndicalistes en tant que communistes sapent toute revendication en faveur du respect des droits des travailleurs.

195. En fait, les travailleurs philippins sont soumis à des pressions énormes: la COVID-19 et les crises qu'elle a engendrées et aggravées, d'une part, et les attaques contre le syndicalisme, d'autre part. La réponse militarisée du gouvernement, qui préfère des solutions militaires et policières tant au niveau de la formulation des politiques que des communautés, a provoqué des perturbations économiques généralisées et entraîné une recrudescence des violations des droits de l'homme. L'adoption de mesures de confinement dans tout le pays sans prévoir une aide adéquate n'a fait qu'aggraver le chômage et la perte des moyens de subsistance au lieu de lutter contre la menace de la COVID-19. Pire encore, plus de dirigeants et de membres syndicaux ont été tués: leur nombre est passé de 43 en 2019 à 56 en 2021.

196. Dans le même temps, dans le cadre du groupe de travail national visant à mettre fin au conflit armé communiste local (NTF-ELCAC), des fonctionnaires gouvernementaux se sont empressés d'incriminer des travailleurs, des progressistes et des citoyens ordinaires, et de les accuser d'être responsables de l'insurrection communiste qui dure depuis des décennies dans le pays. De plus, le ministère du Travail et de l'Emploi a fait plusieurs déclarations controversées pendant la pandémie. L'avis 17 et l'ordonnance ministérielle 213 contre les travailleurs n'ont été abrogés ou modifiés qu'à la suite de la condamnation rapide de la part des organisations syndicales. En outre, des travailleurs d'une entreprise multinationale de boissons ont été licenciés pendant la pandémie sur de fausses accusations. Pendant ce temps, les syndicats étaient frénétiquement étiquetés en tant que communistes. Dans de nombreuses industries, c'est toujours la même rengaine: être syndicaliste, c'est être membre de la Nouvelle armée du peuple clandestine. Des représentants du NTF-ELCAC ont aussi souvent désigné des travailleurs comme des communistes, notamment à Davao. Pendant ce temps, des formulaires du JIPCO ont été distribués dans les magasins communautaires gérés par des citoyens qui

ont vu le jour comme une sorte d'aide mutuelle collective, après deux années de pandémie.

197. Tous ces événements montrent clairement la détérioration des normes internationales du travail dans le pays. Nous demandons à l'OIT, à la Confédération syndicale internationale et à la communauté internationale de soutenir les travailleurs philippins, alors que nous continuons d'exiger la reconnaissance des droits du travail dans notre pays.

198. **Membre travailleuse, Chili:** Je suis membre de la Centrale unitaire des travailleurs (CUT) du Chili, et je souhaiterais faire des observations sur la situation actuelle et la réponse du gouvernement à la pandémie de COVID-19, dans le contexte de l'explosion sociale qui remet en question le modèle néolibéral ayant conduit à la précarisation de la vie des travailleuses et travailleurs.

199. C'est dans le contexte de l'absence totale de dialogue social, de pression constante et de politiques défavorables aux travailleuses et travailleurs que le gouvernement a géré la pandémie de la COVID-19. Malgré la situation internationale qui démontrait une propagation rapide du virus au sein la population, le gouvernement chilien ne s'est pas résolu à prendre des mesures comme l'imposition d'une quarantaine dans le pays, des mesures barrières, la détention et l'isolement effectif des personnes positives au virus, et ce n'est que sous la pression des organisations sociales que la quarantaine et la fermeture des écoles dans les communes ont été effectives.

200. Le ministère de la Santé a tardé à prendre des mesures en faveur des services de santé, ces mesures ayant été inégales, confuses, et parfois contradictoires. Dans ces circonstances difficiles, c'est le réseau de santé publique du pays et ses travailleurs qui se sont occupés de la population. Pour faire face à la pandémie, le gouvernement chilien a pris le risque de mettre en œuvre une stratégie sanitaire encore jamais expérimentée dans le monde, et donc sans expérience comparative; cette stratégie, appelée «quarantaine dynamique pour protéger l'économie» n'a fait qu'aggraver la crise sanitaire, comme en témoignent les chiffres des contaminations et des décès. Sebastián Piñera, représentant de la droite économique, a mis en œuvre une politique coordonnée pour profiter de la crise sanitaire et assoir encore un peu plus son programme néolibéral. L'objectif premier était de profiter de la crise sanitaire pour accumuler encore des richesses, donnant ainsi la primauté à l'économie et aux intérêts de millions de super riches, sans aucun contrepoids du droit constitutionnel pour protéger la vie et la santé des populations. Ce n'est que de cette manière que l'on peut expliquer comment les institutions de santé prévisionnelles (ISAPRES) et les compagnies de santé privées ont profité de la crise sanitaire pour augmenter le coût de leurs régimes et le prix des prestations. Par l'intermédiaire des administrateurs de fonds de pension (AFP), et au prétexte du «marché», des milliards de dollars disparaissent de l'épargne des travailleurs chiliens, alors que ce sont ces mêmes travailleurs qui supportent le coût de la suspension de la relation de travail par leur assurance-chômage, sous couvert d'une soi-disant loi de «protection de l'emploi», portant à zéro le coût du travail pour l'employeur, puisque les seuls coûts qu'il supporte sont les coûts des cotisations de santé de la sécurité sociale qu'il peut payer sur le long terme par des mensualités d'un faible montant, et ce sont donc les travailleurs qui supportent le coût de cette crise. Il en va de même pour la loi sur le télétravail, qui a rendu les relations de travail encore plus précaires, s'accompagnant de journées de travail de plus de douze heures et du transfert de tous les coûts des outils de travail et des opérations aux travailleurs.

201. Aujourd'hui, le niveau de chômage au Chili a augmenté; un grand nombre de travailleuses et travailleurs se sont vu suspendre leur contrat de travail, et beaucoup de

travailleurs indépendants, de travailleurs via les plateformes numériques, etc., n'ont pas pu quitter leur domicile pour travailler et n'ont pas bénéficié de protection sociale efficace de la part de l'État pour couvrir leurs besoins de base tels que la nourriture ou le logement; sous une forme ou une autre, on a vu réapparaître les soupes populaires pour répondre à la crise structurelle sociale et économique que nous vivons au Chili, et ce sont les gens et les organisations sociales et syndicales qui ont coordonné ce type d'action.

202. Le Chili s'est réveillé, il vit un moment historique sur le chemin de la construction d'une nouvelle Constitution, mais il est intolérable que le pays continue à se développer parallèlement à la violation des droits de l'homme et à des prisonniers politiques encore en prison.

203. **Membre travailleur, Brésil:** Au Brésil, la pandémie de COVID-19 a entraîné de nouvelles violations des normes de cette organisation. Les violations des conventions (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et (nº 154) sur la négociation collective, 1981, se sont intensifiées au cours des deux dernières années, et les conclusions approuvées par la Commission de l'application des normes en 2018 et 2019 n'ont pas du tout été respectées. En septembre 2020, la poste brésilienne a contesté devant le Tribunal supérieur du travail la grève des travailleurs, en conséquence de quoi 50 des 79 clauses ont été retirées de la convention collective, la plupart d'entre elles ayant été conclues après des années de libre négociation, en grave violation de la convention nº 98. En même temps, nous dénonçons la persécution de dirigeants syndicaux, comme par exemple le président de la Fédération unitaire des travailleurs du pétrole qui a été puni simplement pour avoir exercé les fonctions pour lesquelles il a été élu. Les mesures provisoires 927, 936 et 1045 ont été publiées pour permettre, sans aucune consultation avec les syndicats, que les conventions collectives soient abrogées à la discrétion des employeurs et que les réductions de salaire, les heures de travail et la suspension des contrats de travail soient réalisés par des accords individuels, puisqu'il n'y a pas de dialogue social au Brésil.

204. La vulnérabilité des communautés indigènes et *quilombos* s'est accrue avec la pandémie. Le gouvernement n'a pas respecté les décisions judiciaires concernant les tests, la vaccination et les autres mesures de protection. On a fait fi du droit à la consultation.

205. La planète entière sait que, au Brésil, la tragédie causée par la pandémie a été d'autant aggravée par l'incompétence et l'irresponsabilité d'un gouvernement qui a changé quatre fois de ministres de la Santé en un an et dont le président, au lieu de combattre le virus et de protéger la population, semble vouloir combattre la population et protéger le virus. En mars 2020, alors que l'on avait déjà enregistré 1 000 décès, le Président a qualifié la COVID-19 de «grippette». En avril, il a déclaré qu'il n'y avait rien à faire. En juin, on dénombrait 35 000 décès et le Président a déclaré qu'il cesserait de publier les chiffres de la pandémie. Alors qu'il nie les risques de la pandémie et les directives de l'OMS, il encourage ses soutiens à descendre dans la rue, sans protection, et s'en prend aux pays qui offrent leur aide. En janvier 2021, et 198 000 morts au compteur, il n'y avait plus d'oxygène dans l'État d'Amazonas, et le Président a déclaré «il n'y a pas d'oxygène, je n'y peux rien». Il a fallu que les syndicats négocient avec le gouvernement vénézuélien pour obtenir de l'oxygène et atténuer ainsi cette tragédie. Plus de la moitié de la population brésilienne vit dans des conditions d'insécurité alimentaire et, le 1er juin, le pays a dépassé les 465 000 décès dus à la pandémie.

206. **Membre travailleur, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord:** Nous saluons le rôle joué par les inspecteurs du travail pendant la pandémie et nous adressons nos remerciements et notre respect à ceux qui ont été confrontés à un risque

accru d'infection dans l'exercice de leurs fonctions essentielles. Et c'est le cas pour tous ces travailleurs. Nous prenons toutefois note des préoccupations de la commission d'experts quant au fait que les moratoires et les changements en matière d'inspection ont réduit les capacités d'inspection à un moment crucial. La baisse des ressources consacrées à l'inspection risque d'entraîner des insuffisances de protection sur le lieu de travail, et nous demandons instamment à tous les gouvernements de consulter les vrais experts du lieu de travail, à savoir les syndicats. Et ce pour s'assurer que les dispositions relatives aux mesures d'urgence sont adaptées aux besoins.

207. Au Royaume-Uni, la garantie des fonctions d'inspection, y compris le recrutement et la rétention d'inspecteurs qualifiés, était déjà source de préoccupation. Selon des recherches récentes du Trades Union Congress (TUC), basées sur des informations recueillies via des questions parlementaires, si le Royaume-Uni veut atteindre le nombre d'inspecteurs recommandé par l'OIT, il doit recruter et former de toute urgence 1 792 personnes supplémentaires. C'est plus que le nombre d'inspecteurs actuellement employés par les différents organismes d'inspection. Il en résulte que, chaque année, un lieu de travail seulement sur 171 fait l'objet d'une inspection par un organisme chargé de faire respecter la législation sur le marché du travail.

208. Les syndicats et la société civile au sens large sont toujours prêts à jouer leur rôle en apportant une valeur ajoutée à l'inspection officielle. Le journal *The Independent* a rapporté en octobre dernier que «une entreprise médicale qui traite les tests de dépistage de la COVID-19 pour le compte du service national de santé (NHS) a exposé son personnel à un risque d'infection, du fait de multiples violations des règles de santé et de sécurité». Ces violations consistaient, entre autres, en des conseils trompeurs en matière d'hygiène donnés aux coursiers, en leur affirmant, par exemple, que les boîtes de laboratoire contenant les tests ne devaient être nettoyées qu'une fois par semaine, mais aussi en une formation inadéquate à l'utilisation des équipements de protection individuelle et un espace insuffisant pour la distanciation sociale. Aucune directive n'a été fournie sur la manière de traiter les tests de dépistage de la COVID-19 qui s'étaient renversés.

209. La Direction de la santé et de la sécurité a mené une enquête approfondie à partir des informations fournies par le Syndicat des travailleurs indépendants de Grande-Bretagne. À Leicester, des journalistes et des ONG ont mis en lumière des violations systématiques des règles anti-COVID-19 dans l'industrie du textile de la ville, avec des usines exiguës fonctionnant à plein régime pendant toute la première période de confinement au Royaume-Uni, mais aussi le non-respect du salaire minimum et autres violations généralisées. Les cas de COVID-19 à Leicester ont touché les personnes en âge de travailler plus fortement que dans le reste du pays, et la ville a dû se soumettre en permanence à des mesures supplémentaires de prévention de la COVID-19. À Leicester, on observe aujourd'hui un renforcement du contrôle de l'application de loi, ainsi qu'un partenariat louable entre les syndicats, le gouvernement local, les entreprises et les organismes chargés de l'application de la loi, en vue de réformer en profondeur les modalités de travail de ce secteur, mais ces graves problèmes n'auraient peut-être pas été mis en lumière sans l'intervention des syndicats et de parties tierces. La société civile ne remplace pas un système d'inspection du travail correctement financé.

210. De nombreux pays, par exemple les membres du G7, ont soutenu les appels lancés pour que les pays «reconstruisent en mieux» leurs économies après la crise due à la COVID-19. Accorder des ressources adéquates à tous nos systèmes d'inspection du travail permettrait de combler une faille criante dans ce que nous cherchons à reconstruire en

mieux, et d'exercer une plus grande influence sur d'autres moyens de garantir que nos économies se fondent sur le travail décent.

211. **Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI):** Je représente le Congrès national indien des syndicats (INTUC), le plus grand syndicat du pays. En Inde, à l'heure actuelle, plus de 20 millions d'Indiens ont été infectés par la COVID-19. Plus de 300 000 vies précieuses ont été perdues en raison de la réponse négligente et irresponsable du gouvernement à la pandémie. Partout, on constate une pénurie alarmante de doses de vaccin, d'oxygène, de lits d'hôpitaux et même de lieux de crémation. En dépit du désastre de la pandémie de COVID-19, le gouvernement fait passer des lois dont personne ne veut et poursuit son processus de privatisations à grande échelle qui a été vivement contesté par les syndicats.

212. L'an dernier, les gouvernements de six états, à savoir l'Uttar Pradesh, l'Himachai Pradesh, le Gujarat, le Madhya Pradesh, l'Haryana et l'Uttarakhand, ont suspendu les lois sur le travail par décret, alors qu'il n'y avait pas de session des assemblées législatives. Les principales lois du travail régissant les syndicats, les relations professionnelles, les conflits du travail, l'inspection du travail et les travailleurs contractuels ont été suspendues, et les établissements industriels sont exemptés de se conformer aux lois sur le travail pour une période de trois ans, ou indéfiniment dans des secteurs de premier plan de certains États. Les syndicats se sont battus sans relâche pour empêcher l'allongement de la durée du travail de huit à douze heures. Les gouvernements de six États ont fait pression pour que cette durée du travail devienne la norme. En mai, de nouvelles règles ont été adoptées, sans aucune consultation, pour limiter la portée des négociations collectives et élaborer une nouvelle procédure de négociation.

213. Le gouvernement est aussi en train d'abroger la dernière loi sur les travailleurs migrants interétatiques, ce qui aura des conséquences désastreuses pour la protection des travailleurs migrants qui sont les plus vulnérables dans le contexte du confinement, et dont beaucoup n'ont pas pu retourner dans leur province d'origine. Sous l'effet de la pandémie, des millions de travailleurs et les syndicats sont privés de leurs droits fondamentaux obtenus après plusieurs décennies de lutte syndicale.

214. Le gouvernement fédéral de l'Inde est tenu de veiller à ce que les obligations en matière de normes internationales du travail soient respectées par tous les gouvernements des États. Au cours de la pandémie, des travailleurs ont été tués dans des accidents industriels mortels dans les mines et les usines pétrochimiques. À ce jour, le gouvernement indien refuse toujours d'accepter une mission de contacts directs de l'OIT pour mettre en œuvre les conclusions de la présente commission formulées en 2019. Le dialogue avec le gouvernement a été interrompu depuis que celui-ci a cessé de convoquer la Conférence nationale du travail en 2014. Je demande instamment au gouvernement indien de respecter ses obligations en tant que Membre de l'OIT et d'abroger toutes les lois sur le travail qui sont contraires aux normes internationales du travail.

215. **Observateur, Fédération internationale des transports (ITF):** Au plus fort de la pandémie de COVID-19, il y aurait eu 400 000 marins bloqués à bord de navires, en raison de la crise dite de changement d'équipage causée par les restrictions gouvernementales aux frontières et aux voyages liées à la pandémie; il y aurait eu aussi un nombre comparable de marins au chômage qui attendaient à terre de pouvoir monter à bord des navires. Au total, 800 000 marins ont été touchés par la crise. Avec l'apparition constante de nouveaux variants de la COVID-19 et la distribution inéquitable des vaccins dans le monde, cette crise est loin d'être terminée.

216. Les marins, qui fournissent un service de première ligne essentiel à la société, puisque plus de 90 pour cent du commerce mondial est transporté par voie maritime, sont soumis aux conditions les plus difficiles que connaissent les travailleurs, toutes professions confondues, dans le contexte de la pandémie. Ce n'est tout simplement pas acceptable. Comme la commission d'experts l'a reconnu dans son observation générale sur l'application de la convention du travail maritime (MLC, 2006) pendant la pandémie, l'incapacité des gouvernements à adhérer aux protocoles internationaux élaborés pour atténuer cette crise, entre autres choses, a abouti au non-respect généralisé de la MLC. Outre l'impact que cela a sur la vie des gens de mer, ces violations généralisées de la MLC altèrent non seulement la crédibilité de l'instrument lui-même, mais aussi l'ensemble du système des normes internationales du travail. Bien sûr, un certain nombre d'États ont agi pour libérer les marins, mais il reste encore beaucoup à faire. Par exemple, à ce jour, seuls 55 États, au dernier décompte, ont déclaré que les gens de mer sont des travailleurs essentiels.

217. Sur la question de la force majeure, la commission d'experts indique très clairement qu'elle ne peut plus intervenir à partir du moment où des options sont disponibles pour se conformer à la convention, ce qui est le cas actuellement. Parmi les nombreux points clés des recommandations de la commission d'experts figure la nécessité d'une coopération accrue entre les États Membres ayant ratifié la convention, afin de garantir la mise en œuvre et l'application effectives de cette convention dans le contexte de la pandémie. C'est également un principe général du droit international. Nous saluons également le fait que la commission d'experts reconnaisse que l'absence d'action par certains États Membres pour assurer les changements d'équipage ne laisse pas d'autre choix aux marins que de rester à bord, ce qui crée des conditions qui équivalent à du travail forcé, ce qui constitue la violation d'un droit auquel on ne peut déroger en vertu du droit international.

218. L'Assemblée générale des Nations Unies, le Conseil d'administration du BIT et la Commission tripartite spéciale de l'OIT de la convention du travail maritime ont adopté des résolutions de soutien sur cette question. Nous disposons désormais d'une liste de contrôle de diligence raisonnable en matière de droits des gens de mer dans le contexte de la COVID-19, établie par plusieurs institutions des Nations Unies, qui vise à aider les entreprises à jouer leur rôle essentiel dans cette crise. Il est désormais impératif que les gouvernements mettent en œuvre ces résolutions et les recommandations des experts. Il n'y a tout simplement pas de temps à perdre.

219. En conclusion, je voudrais remercier le Directeur général du BIT, les fonctionnaires du Département des normes internationales du travail et du Département des activités sectorielles pour les travaux précieux réalisés en faveur des gens de mer du monde entier au cours des quinze derniers mois.

220. **Observateur, Internationale des services publics (ISP):** La pandémie a mis en évidence et exacerbé les conséquences de nombreuses années de sous-financement et de privatisation de la santé publique. À titre d'exemple de ces conséquences, on peut citer les travailleurs de la santé et des soins qui sont sous-payés, en sous-effectif et surchargés de travail. Ceux que nous avons appelés des héros et que l'on a applaudi si souvent au cours de cette année ne sont récompensés que par la «précarisation» du travail qui est, de surcroît, dangereuse. De fait, la sécurité et la santé au travail posent encore largement problème pour les travailleurs de la santé. Le manque d'équipements de protection individuelle, les longues heures de travail et le manque de personnel font qu'un travailleur de la santé meurt toutes les trente minutes dans le contexte de la pandémie, tandis que d'autres ont des problèmes de santé mentale. La prévalence très

importante de 23 pour cent de dépression et de 39 pour cent d'insomnie chez les travailleurs de la santé pendant cette période n'est que la partie visible de l'iceberg des problèmes de santé mentale qu'ont entraîné les conditions de travail pendant la pandémie.

221. Le dialogue social est également fortement mis à mal. Les travailleurs qui font part de problèmes et déposent des plaintes font parfois l'objet d'une véritable répression. Par exemple, les travailleurs de la santé à Hong-kong se sont retirés de leurs services au début de la pandémie et ont fait l'objet de sanctions administratives. Une situation similaire s'est produite au Malawi. Au Zimbabwe, le gouvernement a abandonné les négociations en cours pour adopter une réglementation unilatérale des salaires et des conditions de travail. Le syndicat du personnel infirmier a déclaré une grève, suite à laquelle 15 membres ont été arrêtés puis relâchés après un tollé général, mais ceux-ci font toujours l'objet de poursuites judiciaires.

222. Il y a également eu des licenciements massifs de médecins et d'autres travailleurs de la santé au Kenya. Au Libéria, il semble que le gouvernement n'ait tiré aucune leçon de la crise Ebola, préférant menacer et victimiser à nouveau les travailleurs de la santé et, à ce jour, le secrétaire général du Syndicat du personnel infirmier est en exil. Au total, l'ISP a dénombré des grèves de travailleurs de la santé dans au moins 84 pays au cours de cette période. Tout cela méritait, d'une manière ou d'une autre, d'évaluer les normes internationales du travail.

223. Aussi, peut-être que l'Étude d'ensemble de l'année prochaine mettra en lumière la situation vécue par les travailleurs de la santé pendant la pandémie. Cependant, nous souhaiterions qu'une analyse plus approfondie de l'impact de la COVID-19 sur les normes internationales du travail figure dans le prochain rapport de la commission d'experts, car la pandémie et ses répercussions continuent d'affecter le monde du travail.

Déclaration des membres employeurs

224. **Membres employeurs:** De toute évidence, la pandémie de COVID-19 a eu un profond impact sur le monde du travail dans toutes les régions du monde. Partout, des millions de personnes ont été exposées au coronavirus et, à ce jour, plus de 3,5 millions de personnes sont décédées. De nombreux gouvernements ont adopté des mesures de prévention pour faire face à la crise sanitaire, notamment des mesures de confinement et diverses restrictions pour éviter la propagation du virus. Ces mesures, bien que nécessaires pour la santé publique, ont eu des conséquences dévastatrices sur les marchés du travail.

225. Si la demande a augmenté dans certains secteurs, d'autres secteurs se sont complètement effondrés. Des millions d'entreprises ont été fermées et des millions d'emplois ont été perdus. En outre, d'une façon ou d'une autre, la crise a touché des entreprises de tous les secteurs et de toutes les tailles. Les micro, petites et moyennes entreprises, dont beaucoup ne disposent pas des ressources humaines et financières nécessaires pour faire face à une crise de cette ampleur, ont été gravement touchées, et nombreuses sont celles qui ont fermé leurs portes.

226. Dans certaines régions du monde, le pourcentage d'entreprises qui devront cesser leurs activités atteindra 20 pour cent et, pour le moment, l'issue de la crise est encore loin. Le nombre d'infections, qui vient de dépasser 170 millions dans le monde, continue d'augmenter dans certaines régions. Ces douze derniers mois, les employeurs ont déployé des efforts considérables pour s'adapter à la pandémie mondiale et garantir la survie des entreprises et la protection de la santé et du bien-être. En ces temps difficiles,

les employeurs se sont révélés être des partenaires de confiance pour les gouvernements et les travailleurs et sont devenus une source d'information essentielle pour leur personnel.

227. La pandémie a eu des effets graves tant sur l'application que sur le contrôle des normes de l'OIT. De nombreux gouvernements d'États Membres se sont avant tout attachés à faire face à la crise et à en atténuer les effets et, nous l'avons entendu, n'ont pas pu envoyer leurs rapports au BIT. De même, de nombreuses organisations de travailleurs et d'employeurs n'ont pas été en mesure d'envoyer des commentaires au titre du paragraphe 2 de l'article 23 de la Constitution de l'OIT sur des questions d'application des normes. L'application de nombreuses conventions ratifiées a dû être temporairement modifiée pour répondre aux besoins de la crise. Même si l'application de conventions ratifiées n'a pas été suspendue pendant la crise, le groupe des employeurs estime que la modification temporaire de leur mise en œuvre doit, dans certaines circonstances, être vue comme inévitable pour assurer la continuité des activités, préserver les emplois et tenter d'atténuer les effets particulièrement graves de la crise sur le marché du travail. De telles modifications pourraient également être nécessaires lors du processus de relance, au moment où les employeurs ont besoin de flexibilité pour se concentrer sur la remise en route des entreprises.

228. Les membres employeurs partagent l'avis de la commission d'experts quant aux trois principaux défis qu'elle a identifiés aux pages 14 à 23 de l'addendum de 2021 au rapport général, à savoir les limitations des droits et libertés; le maintien de l'universalité, de l'indivisibilité, de l'interdépendance et de l'interrelation de tous les droits de l'homme; et les commentaires concernant la discrimination et la marginalisation des groupes vulnérables. Les membres employeurs soulignent également les défis que la pandémie de COVID-19 pose en ce qui concerne l'activité économique, la création d'emplois et la productivité face aux multiples mesures de santé publique appliquées pour contenir la propagation du virus. La pandémie mondiale a accéléré la transformation numérique du monde du travail. Il y a lieu de craindre sérieusement que, si l'on ne fait pas beaucoup plus pour investir dans les compétences numériques et offrir les formations appropriées, le monde ne se dirige vers une reprise sans emploi et le fossé numérique ne se creuse encore davantage.

229. Les membres employeurs soulignent l'importance des entreprises durables pour créer davantage de possibilités génératrices de revenus, y compris pour les personnes vulnérables, et pour accroître la prospérité et la qualité de vie de tous. Nous estimons que les entreprises durables font partie de la solution pour affronter les répercussions de la pandémie, relever les défis d'une durabilité à long terme et s'efforcer de trouver des réponses positives pour une reprise résiliente. Nous avons besoin d'une collaboration renforcée, stratégique et déterminée entre les secteurs public et privé pour ouvrir la voie à une reprise efficace, forte et résiliente, emmenée par le secteur privé pour bâtir un avenir meilleur et plus durable.

230. Nous estimons donc que le système de contrôle doit adopter une démarche équilibrée, pragmatique et réfléchie de la promotion, de la prise en compte de la ratification, de l'application et du contrôle des normes internationales du travail, en tenant compte des besoins des entreprises durables, conformément à la Déclaration du centenaire. Le système de contrôle doit également, de l'avis des employeurs, accorder une plus grande attention aux besoins des entreprises durables au moment d'évaluer le respect des normes internationales du travail.

231. La pandémie de COVID-19 a démontré l'importance de la sécurité et la santé au travail (SST) pour tous les travailleurs et tous les employeurs. Nous estimons que l'application

en droit et dans la pratique des conventions ratifiées en matière de SST devrait rester une priorité et se faire de façon équilibrée en reconnaissant la responsabilité conjointe des gouvernements, des employeurs et des travailleurs à faire de l'instauration de conditions de travail sûres et saines une réalité pour tous. Nous aimerions attirer l'attention de la commission sur la convention (nº 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, qui rappelle la nécessité de promouvoir l'amélioration continue de la sécurité et de la santé au travail pour prévenir les lésions et maladies professionnelles et les décès imputables au travail par le développement, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, d'une politique nationale, d'un système national et d'un programme national. Cette convention souligne l'importance de disposer d'une stratégie et d'une culture nationales de prévention en matière de sécurité et de santé. Une culture où le droit à un milieu de travail sûr et salubre est respecté à tout moment et où le gouvernement, les employeurs et les travailleurs s'emploient activement à assurer un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre d'un système de droits, de responsabilités et d'obligations définis, et où la plus haute priorité est accordée au principe de prévention.

232. La pandémie de COVID-19 a également mis en évidence la vulnérabilité de nos systèmes de protection sociale. Lors de la dernière session de notre commission, la discussion sur l'Étude d'ensemble concernant la recommandation (nº 202) sur les socles de protection sociale, 2012, nous a donné l'occasion d'examiner une norme qui recueille un consensus tripartite sur le développement de socles de protection sociale.

233. Plus particulièrement, les membres employeurs avaient souligné que la protection sociale devrait suivre les principes fondamentaux suivants: premièrement, il lui faut une base financière pérenne: les systèmes de protection sociale doivent être financés de manière durable. Deuxièmement, il faut tenir compte du secteur informel: la mise en place d'un régime national de protection sociale doit s'accompagner de politiques visant à remédier à la situation critique d'un certain nombre d'opérateurs du secteur informel qui ne sont pas couverts par ces systèmes sociaux et n'y contribuent pas. Troisièmement, il faut respecter la primauté des spécificités et des traditions nationales: à notre avis, les systèmes de protection sociale doivent répondre à des besoins spécifiques et être cohérents avec les traditions et la culture socio-économiques des pays. Les systèmes de protection sociale ne sont pas non plus une politique unique adaptée à toutes les situations, mais peuvent varier considérablement d'un pays ou d'une région à l'autre en fonction de la culture, de la loi et de la pratique nationales.

234. En outre, la pandémie de COVID-19 a mis en lumière l'importance de politiques d'emploi solides. À l'heure actuelle, les politiques de l'emploi doivent constamment maintenir un juste équilibre entre les restrictions de santé publique et la prévention, et la préservation, la promotion et l'encouragement du plein emploi productif et librement choisi comme le prévoit la convention (nº 122) sur la politique de l'emploi, 1964. Si les restrictions de santé publique et les mesures de prévention sont disproportionnées, les dommages causés aux entreprises, à l'emploi et au bien-être des travailleurs peuvent être plus graves que ceux causés à la santé publique.

235. Le monde du travail post-COVID-19 oblige plus que jamais les gouvernements et les mandants tripartites à se concentrer sur l'employabilité des travailleurs plutôt que sur le droit au travail et à la sécurité de l'emploi. Comment assurer des emplois productifs? Cela ne peut être fait qu'en mettant en place la bonne association de politiques et en assurant une coordination adéquate. Dans ce sens, l'action gouvernementale doit se concentrer sur des politiques du marché du travail capables de soutenir la création

d'emplois et l'employabilité et d'activer des ressources inexploitées de la main-d'œuvre en valorisant le travail et en assurant la mobilité sur le marché du travail. Pour cela, il est essentiel de veiller à la mise en place d'un environnement propice aux entreprises et à l'entrepreneuriat, afin de créer des emplois productifs.

236. Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, la liberté syndicale a également son rôle à jouer, et il convient de rappeler aux mandants tripartites le caractère fondamental de la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, qui garantit la liberté syndicale des travailleurs et des employeurs. Les membres employeurs se félicitent également de la ratification universelle de la convention (nº 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, atteinte cette année. C'est un succès historique qui engage les Membres de l'OIT à interdire et à éliminer toutes les pires formes de travail des enfants, y compris l'esclavage, le travail forcé et la traite d'enfants. Ce qu'il faut aujourd'hui, alors que la COVID-19 est une menace potentielle pour ces avancées, c'est faire preuve de vigilance accrue pour s'assurer que les effets néfastes de la pandémie ne mettent pas des millions d'enfants en danger en les obligeant à gagner un revenu pour soutenir leur famille. Les gouvernements doivent assumer leur responsabilité et veiller à l'application correcte de la convention nº 182, qu'ils ont désormais tous ratifiée. L'Organisation internationale des employeurs (OIE) et son réseau mondial de 150 organisations membres, représentant plus de 50 millions d'entreprises, soutiennent depuis longtemps la ratification et l'application de la convention nº 182 et tous les efforts visant à combattre le travail des enfants, conformément à la cible 8.7.

237. Comme pour la liberté syndicale, les membres employeurs sont préoccupés par l'augmentation du travail forcé due à la pandémie de COVID-19. Nous demandons aux gouvernements de respecter, promouvoir et réaliser l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, comme s'y sont engagés tous les États Membres de l'OIT au travers de la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

238. Nous prenons note des préoccupations de la commission d'experts à propos de la forte diminution du nombre d'inspections du travail en raison de la pandémie. Bien que cela puisse être dû aux mesures de distanciation sociale, il est néanmoins important que les gouvernements continuent de respecter leurs obligations en vertu de la convention (nº 81) sur l'inspection du travail, 1947, et la convention (nº 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, et, surtout, de notre point de vue, de fournir une assistance et des conseils aux entreprises pour qu'elles adoptent les mesures de prévention et de protection nécessaires en matière de santé et de sécurité afin de permettre la continuité des activités et le maintien des emplois pendant la crise. Il peut être nécessaire de réfléchir à de nouveaux moyens de mener des inspections et de fournir des conseils aux entreprises dans ces circonstances exceptionnelles.

239. Nous rappelons une fois encore que la Déclaration du centenaire énonce clairement que «les normes internationales du travail doivent également refléter les évolutions du monde du travail, protéger les travailleurs et tenir compte des besoins des entreprises durables». Selon nous, une application équilibrée des normes internationales du travail doit tenir pleinement compte des besoins particuliers des employeurs et des travailleurs dans cette situation exceptionnelle. Telle sera la clé d'une reprise durable et résiliente accompagnée d'emplois productifs et de possibilités de travail décent pour tous.

240. **Membre employeuse, Belgique:** La Déclaration du centenaire de l'OIT affirme que les normes internationales du travail doivent répondre aux modèles changeants du monde du travail, protéger les travailleurs, prendre en compte les besoins des entreprises durables, tout en faisant l'objet d'un contrôle efficace. Les besoins des entreprises sont

particulièrement pertinents dans le contexte actuel de reprise économique progressive, où les gouvernements doivent mettre en œuvre des stratégies de relance COVID-19 dans lesquelles les entreprises durables joueront un rôle clé. Nos travaux actuels se déroulent dans le contexte de la pandémie en cours. Afin de faciliter la sortie de crise, il restera nécessaire d'exploiter pleinement la flexibilité des normes de l'OIT en faveur d'une mise en œuvre favorable à la croissance et à l'emploi.

241. Au sein de l'Union européenne et en particulier en Belgique, les gouvernements doivent encourager et soutenir un dialogue social efficace et constructif. Dès le début de la pandémie, les partenaires sociaux belges ont pris leurs responsabilités pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail. Le dialogue social a également contribué aux décisions gouvernementales de soutien temporaire aux entreprises durement frappées, ainsi qu'aux travailleurs mis en chômage forcé. Fort heureusement, la plupart des licenciements ont ainsi pu être évités.

242. De la part des gouvernements, il faut éviter les avalanches d'initiatives sur lesquelles les partenaires sociaux devraient se prononcer à bref délai. Le dialogue social demande un minimum de temps et de nombreuses capacités pour étudier, consulter, négocier et développer des solutions équilibrées. Les défis sont nombreux. La sortie de crise est progressive et la reprise est encore fragile.

243. Les employeurs belges veulent jouer pleinement leur rôle dans la relance économique de leur pays, ainsi que dans les réformes structurelles nécessaires sur le marché du travail. Nous attendons de tous les partenaires qu'ils s'engagent dans les trois piliers du développement durable et que la balance soit équilibrée entre les dimensions économique, sociale et environnementale. L'OIT reste la référence pour les normes sociales à respecter par tous. Le travail accompli par les experts est indispensable pour que ces normes soient réellement appliquées partout dans le monde. La commission d'experts conserve tout notre soutien.

Déclaration de membres gouvernementaux

244. **Membre gouvernementale, Colombie:** La Colombie n'a pas été épargnée par la crise que la pandémie a provoquée. Depuis le début de la pandémie, notre gouvernement a été vigilant et a réagi promptement au grand défi que l'urgence sanitaire et économique impose au pays, en mettant au point et en appliquant plusieurs mesures visant à protéger l'emploi et garantir le travail décent. Nous souhaitons profiter de cette occasion pour remercier le Bureau pour l'assistance rapide et bienvenue qu'il a apportée à notre pays lors de l'élaboration des normes qui ont été édictées de manière exceptionnelle dans le contexte de cette pandémie, surtout en ce qui concerne la durée du travail, conformément à la convention (nº 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, et la convention (nº 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930.

245. Pour atténuer la crise, le gouvernement colombien a notamment adopté un mécanisme de protection des chômeurs, la suppression exceptionnelle de cotisations sociales et un programme d'aide aux travailleurs dont le contrat est suspendu. D'autres initiatives ont également été prises: mesures relatives à la politique fiscale et monétaire; soutien financier à des secteurs spécifiques; mesures pour garantir la protection sociale; maintien de l'emploi dans le respect de la sécurité et la santé au travail; mesures de télétravail et de travail à domicile; programme de crédit assorti d'une garantie nationale de 90 pour cent pour protéger la masse salariale; subvention de 40 pour cent du salaire minimum légal en vigueur pour les employeurs officiels (qui concerne près de 3 millions de personnes); et subvention pour la prime ou le bonus versé au mois de juin.

246. En ce qui concerne l'inspection du travail, ses procédures ont été revues afin d'agir rapidement pour répondre aux préoccupations, demandes et plaintes suscitées par la crise. Il est également important de noter que la pandémie n'a pas suspendu les négociations collectives, puisque des négociations collectives sont en cours en Colombie dans le secteur public, sur la base de la convention (nº 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et la convention (nº 154) sur la négociation collective, 1981; ces négociations se tiennent en ligne. Les instances de dialogue social ont aussi continué de fonctionner intégralement, comme c'est le cas de la Commission spéciale de traitement des conflits déférés à l'OIT.

247. Même si une loi sur le télétravail existait en Colombie depuis 2012, la loi sur le travail à domicile a été adoptée. Elle s'applique aux secteurs public et privé, et porte notamment sur des points importants comme la déconnexion du travail.

248. Pour progresser vers la reprise et la confiance dans les institutions, le gouvernement va investir dans un plan de relance économique plus de 170 000 milliards de pesos pour accroître le plein emploi grâce à une stratégie combinant un soutien aux micro, petites et moyennes entreprises, une accélération des projets d'infrastructure, des mesures d'incitation en faveur du programme de développement de «l'économie orange», une amélioration de la connectivité et la transformation numérique.

249. Par ailleurs, le rapport de la commission d'experts fait remarquer que la crise de la pandémie a fait ressortir une lacune de la couverture normative dans le domaine des risques biologiques. Le Comité andin des autorités de sécurité sociale a également identifié cette lacune et il a été demandé d'inclure le risque biologique, en accord avec l'interprétation de la commission d'experts. Il convient de souligner que la Colombie a été le premier pays à avoir fait de la COVID-19 une maladie professionnelle à risque.

250. Pour conclure, nous pensons que le dialogue social est essentiel pour progresser en temps de crise et que tous, y compris les partenaires sociaux, doivent contribuer à la recherche de solutions, et le BIT devrait donc jouer un rôle plus actif dans cette quête. Le Bureau pour les activités des travailleurs et le Bureau pour les activités des employeurs du BIT pourraient faire preuve de plus de dynamisme dans les dialogues régionaux et aider à créer des synergies, et le Bureau pourrait prévoir des mécanismes pour progresser ensemble avec les États vers des actions concrètes qui contribueront à l'amélioration de l'application effective des conventions. Notre gouvernement réaffirme son engagement à garantir la protection des droits au travail et à soutenir le tissu entrepreneurial en s'engageant à mettre en œuvre des politiques visant à réactiver l'emploi.

251. **Membre gouvernementale, Royaume-Uni:** En réponse à la pandémie de COVID-19 l'an dernier, le gouvernement britannique a adopté une stratégie coordonnée pour relever tous les défis posés par la situation, notamment des mesures en matière de protection sociale, de politique de l'emploi, de sécurité et de santé au travail et dans d'autres domaines où s'appliquent les normes du travail de l'OIT. Le gouvernement s'est attaché au principe selon lequel personne ne sera laissé pour compte dans le sillage de cette pandémie, et nous avons garanti une aide d'un niveau sans précédent aux personnes et aux entreprises.

252. Grâce aux flexibilités du système de protection sociale britannique, qui vient en aide à ceux qui travaillent comme à ceux qui ne travaillent pas, on peut plus facilement aider les travailleurs indépendants ayant de faibles revenus, ceux dont les revenus fluctuent, et le Royaume-Uni peut ainsi répondre rapidement aux besoins des personnes touchées par la pandémie. Malgré l'augmentation considérable du nombre de demandes

d'emplois, de l'entrée et de la sortie des travailleurs du marché du travail, et des changements dans les horaires de travail, le système a relevé le défi. Le gouvernement britannique a mis en place un ensemble de mesures économiques sans précédent pour atténuer l'impact de la pandémie. En étroite collaboration avec nos partenaires sociaux, un ensemble de mesures a été mis en place, recouvrant un programme de maintien dans l'emploi et des plans en faveur de l'emploi indépendant par lesquels des subventions sont accordées aux entreprises pour les aider à conserver les emplois. La Direction de la santé et de la sécurité a aidé tous les secteurs en fournissant des informations, des conseils et des directives utiles aux employeurs et aux travailleurs pour gérer les risques associés au redémarrage ou à l'exploitation de leurs entreprises pendant l'épidémie de la COVID-19, et pour s'en protéger. Des ressources financières et humaines supplémentaires ont été allouées à l'action de la Direction de la santé et de la sécurité pour lutter contre la COVID-19.

253. Le Royaume-Uni affiche généralement de bons résultats par rapport aux autres grandes économies en ce qui concerne la santé et la sécurité, par exemple, les accidents du travail, les maladies professionnelles et les pratiques en matière de santé et de sécurité au travail. Au vu de l'efficacité de la Direction de la santé et de la sécurité, on peut dire que le nombre d'inspecteurs suffit à garantir l'exécution efficace de ses tâches. La priorité du gouvernement britannique est d'assurer une reprise qui permette au Royaume-Uni d'être plus prospère, plus sain et plus fort qu'avant la pandémie. Des activités importantes sont actuellement menées pour promouvoir la création d'emplois et assurer le retour au travail. L'un des principaux objectifs de la présidence britannique du G7 est d'élaborer un programme commun d'action internationale et de relance de l'économie nationale qui permette de reconstruire en mieux, de manière plus inclusive et plus verte. Le Royaume-Uni est vivement préoccupé par le fait que la pandémie risque de réduire à néant des années de progrès vers l'éradication du travail forcé, de la traite des êtres humains, du travail des enfants et de l'esclavage moderne dans le monde. Nous saluons les propos des ministres du Commerce du G7 qui ont récemment convenu qu'il fallait continuer à travailler ensemble pour protéger les personnes contre le travail forcé, notamment en atténuant les risques de travail forcé dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, cet aspect étant une question importante en matière de normes du travail.

254. **Membre gouvernemental, Brésil:** Un membre travailleur du Brésil a fait référence à certaines questions qui figuraient dans le rapport de la commission d'experts concernant l'application des conventions au Brésil. Tout d'abord, je tiens à rappeler qu'aucun cas individuel concernant le Brésil ne figure sur la liste finale des cas qu'examinera la présente commission. C'est pourquoi les mandants ne devraient pas s'engager à discuter ces cas. Je me contenterai de rappeler que la commission a examiné à deux reprises un cas relatif à la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et qu'aucune violation n'a été constatée de la part du gouvernement brésilien. En outre, le Brésil a aujourd'hui rempli toutes ses obligations en matière de rapports et de mise en œuvre de toutes les conclusions adoptées par cette commission sur notre cas concernant la convention nº 98. Le Conseil national du travail est un organe tripartite dont l'ordre du jour est ouvert aux représentants des travailleurs et des employeurs. Depuis l'adoption des conclusions de la commission sur notre cas concernant la convention nº 98, les travailleurs n'ont pas fait référence à cette question devant cet organe ni devant aucun autre organe au niveau national.

255. Il y a un fort dialogue social au Brésil, et celui-ci est pleinement respecté et dûment pris en considération par le gouvernement brésilien. Le Conseil national du travail et la

Commission paritaire permanente tripartite ont été convoqués à de nombreuses reprises, soit un nombre de fois record depuis 2019.

256. Concernant les mesures provisoires adoptées dans le contexte de la pandémie, je tiens à dire que les dérogations à la législation du travail prévues par ces instruments sont exceptionnelles et limitées dans le temps. Elles ont été adoptées dans des circonstances exceptionnelles, dans une situation d'urgence, afin d'apporter une réponse rapide et solide à la crise économique et sociale qui nous a tous frappés de plein fouet. Ces mesures, qui visent à préserver les emplois et les revenus, sont comparables à celles adoptées par de nombreux autres pays dans le monde. Elles sont conformes à toutes les dispositions des normes internationales du travail pertinentes ratifiées par le Brésil. Dix millions de travailleurs ont bénéficié du programme de soutien au revenu; 60 autres millions de travailleurs informels ont bénéficié du programme de transfert monétaire d'urgence. Plus de 80 pour cent des revenus des travailleurs ont été préservés grâce aux programmes gouvernementaux, et ces revenus sont encore mieux préservés s'agissant des personnes les plus vulnérables.

257. En ce qui concerne la pandémie, je tiens à déclarer que 46 millions de personnes ont déjà reçu leur première dose de vaccin contre la COVID-19 et que 22 millions de personnes ont reçu leur deuxième dose. Cela fait de nous le quatrième pays sur la liste des pays qui ont le plus vacciné à ce stade.

258. **Membre gouvernemental, Chine:** Le représentant de l'Internationale des services publics a indiqué que certains travailleurs de la santé de la Région administrative spéciale de Hong-kong avaient fait valoir leurs droits au titre de la convention (nº 149) sur le personnel infirmier, 1977, mais qu'ils avaient fait l'objet de sanctions administratives. Nous sommes donc contraints d'intervenir pour rétablir les faits, car cette déclaration est trompeuse, et nous vous remercions de nous en donner l'occasion. Le fait est que la convention nº 149 ne s'applique pas à la Région administrative spéciale de Hong-kong, puisque la Chine ne l'a pas ratifiée; la Région administrative spéciale de Hong-kong n'a donc pas appliqué cette convention. Nous souhaitons faire une observation, aux fins de son enregistrement et indiquer que c'est une grave erreur de fonder toute accusation contre la Région administrative spéciale de Hong-kong sur la convention nº 149.

259. En réalité, si certains travailleurs de la santé ont choisi de se soustraire à l'exécution des tâches d'urgence qui leur incombaient au plus fort de la bataille acharnée que Hong-kong a menée contre la pandémie de COVID-19 en 2020, ce n'est pas parce qu'ils voulaient améliorer leurs conditions de travail, mais pour des raisons politiques que défendaient d'autres groupes de manifestants au même moment. Bien que le gouvernement de la Région administrative spéciale de Hong-kong prenne au sérieux le droit de grève des travailleurs et s'attache à faire respecter ce droit dans le cadre de sa législation, l'ordonnance de Hong-kong sur les syndicats dispose néanmoins que la grève déclarée par un syndicat consiste en un arrêt du travail lié aux conditions de travail. Le retrait de l'exécution des tâches d'urgence de certains travailleurs de la santé en 2020 ne relève donc clairement pas du champ d'application de la grève. Il va sans dire que l'on ne peut en aucun cas invoquer le droit de grève pour se soustraire à ces tâches, comme l'ont fait les syndicats.

Réponse de la présidente de la commission d'experts

260. Je tiens à vous remercier de l'invitation adressée à la commission d'experts afin que, une fois de plus, sa présidente puisse assister à cette session. Je suis honorée de représenter la commission d'experts à cette occasion et je vous assure que j'informerai mes collègues

des discussions ainsi que des vues exprimées dans cette assemblée. Il ne fait aucun doute que la visite annuelle des vice-présidents travailleurs et employeurs à la réunion de la commission d'experts, et votre invitation que vous nous adressez à participer à vos travaux, renforcent les liens et mettent en évidence la complémentarité des deux commissions dans le travail de contrôle que nous effectuons.

261. Lors de ma visite cette année, j'ai pu prendre note de certains commentaires relatifs au suivi des critères établis pour faire la distinction entre observations et demandes directes, aux différences dans l'analyse du respect des conventions ratifiées et des recommandations, et à la possibilité de fournir des informations plus détaillées sur les notes de bas de page, par lesquelles les gouvernements sont invités à communiquer des informations à la Conférence. Nous avons également pris note de vos commentaires sur la possibilité de présenter notre rapport par pays plutôt que par thème, sur l'utilisation d'hyperliens pour citer des rapports précédents, sur l'extension de la pratique des commentaires consolidés et sur la possibilité de prendre en compte les besoins des entreprises durables dans les activités de contrôle.

262. J'ai pris note de vos commentaires qui contiennent des points de vue divergents sur des questions d'interprétation relatives à la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et à la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

263. En ce qui concerne les commentaires ayant trait aux critères que la commission d'experts a établis pour distinguer les observations des demandes directes, elle a eu l'occasion de s'exprimer sur la question et a souligné dans son rapport de 2020 que l'application de ces critères, qui sont loin d'être nouveaux, n'est pas une science exacte basée sur une formule mathématique. Leur utilisation a été constamment perfectionnée au fil des ans. À propos du nombre d'observations ou de demandes directes formulées chaque année, il varie et se fonde sur les informations dont la commission d'experts dispose. Toutefois, je puis vous assurer que nous ne manquerons pas de veiller au respect des critères déjà établis.

264. Pour ce qui est de l'information relative aux notes de bas de page qui invitent les gouvernements à communiquer des informations à la Conférence, j'ai le plaisir de vous informer que nous avons pris en considération l'appel lancé à cet égard. À ce sujet, vous avez sûrement remarqué que la commission d'experts inclut un paragraphe dans l'observation correspondante, qui contient des informations spécifiques expliquant les motifs de la décision d'inclure une note de bas de page

265. S'agissant des questions d'interprétation des conventions, et en particulier des références à la convention nº 87, je me vois obligée de rappeler à la commission que la commission d'experts a longuement discuté de ce sujet, depuis la présidence du professeur Yozo Yokota jusqu'à celle de mon prédécesseur, le juge Abdul Koroma. La commission d'experts a réaffirmé que son action s'inscrit dans le cadre du mandat qu'elle a reçu et dans l'exercice de son indépendance en tant que corps spécialisé qui fait partie des organes de contrôle de l'Organisation. Nous avons également été informés que le Conseil d'administration du BIT a l'intention de tenir une discussion sur l'adoption de mesures visant à garantir la sécurité juridique et que, dans ce contexte, les possibilités prévues à l'article 37 de la Constitution de l'OIT seront examinées. Nous suivrons de près les discussions et les décisions qui seront prises dans ce domaine.

266. Quant à la prise en compte des besoins des mandants et de ceux qu'ils représentent, je suis heureuse de rappeler que la commission d'experts a systématiquement souligné dans son rapport l'importance que les organisations d'employeurs et de travailleurs

communiquent des observations relatives à l'application des conventions ratifiées, ou à la préparation des études d'ensemble. Ces observations permettent à la commission d'experts de disposer d'informations actualisées provenant des partenaires sociaux; ces informations sont essentielles pour évaluer l'application des conventions dans la législation et la pratique nationales. J'encourage les partenaires sociaux à poursuivre, voire à renforcer, cette pratique on ne peut plus utile pour le système.

267. Toutes les opinions exprimées au cours de la présente session de la Conférence seront portées à la connaissance de mes collègues de la commission d'experts. Le groupe de travail sur les méthodes de travail de la commission d'experts se réunit chaque année pendant notre réunion et ne manquera pas d'examiner attentivement toutes les questions soulevées. Assurément, la prochaine visite des vice-présidents à la commission d'experts nous permettra d'avoir un dialogue fructueux sur cette question, comme cela a toujours été le cas.

268. Une fois de plus, je vous remercie de votre invitation et je suis convaincue que le dialogue des deux commissions se poursuivra à l'avenir.

Réponse de la représentante du Secrétaire général

269. Les discussions de la commission sur le rapport général et sur l'Étude d'ensemble de la commission d'experts ont été comme de coutume riches en termes de partage d'informations et d'analyses sur la mise en œuvre des normes internationales du travail dans le contexte que nous connaissons, ainsi que sur le respect des obligations constitutionnelles de faire rapport et leur supervision. Vous avez été nombreux à vous exprimer à ce stade de vos délibérations pour confirmer l'importance du mandat normatif de l'Organisation internationale du Travail et j'ai pris bonne note de toutes les appréciations qui ont été formulées quant au rôle du Bureau en tant qu'acteur clé dans le développement et la mise en œuvre de la politique normative de l'OIT.

270. Aucune question particulière n'a été posée au Bureau cette année et je souhaiterais par conséquent simplement dire quelques mots concernant notre portefeuille d'assistance technique dans le domaine des normes internationales du travail et confirmer que nous continuerons de répondre à toutes les requêtes d'assistance technique que nous recevrons, et j'ai bien évidemment pris note et bonne note de toutes les demandes qui ont été formulées, et en particulier aujourd'hui, concernant les obligations de faire rapport sur les conventions ratifiées. Il va sans dire que nos priorités en matière d'assistance technique seront ajustées à la lumière des résultats et des conclusions que votre commission adoptera lors de sa séance finale.

271. Par ailleurs, permettez-moi également de confirmer que, dès lors que les restrictions affectant les voyages internationaux seront levées, nous reprendrons la planification des différentes missions sollicitées, y compris par votre commission, et je dois dire que je me réjouis d'avance de pouvoir retrouver certains d'entre vous sans l'intermédiaire de cette caméra, que ce soit à Genève ou dans vos pays respectifs.

272. Enfin, permettez-moi de conclure de façon très exceptionnelle sur une note plus personnelle. La représentante de l'Organisation internationale des employeurs a salué hier dans son intervention le travail du Bureau, et en particulier de toute l'équipe qui a assisté la commission d'experts à préparer son Étude d'ensemble sur la promotion de l'emploi et du travail décent dans un monde en mutation. Mes collègues et moi-même lui savons gré d'avoir eu une pensée toute particulière pour notre collègue Maria Marta Travieso qui a contribué de façon significative à la préparation de cette Étude d'ensemble et qui aurait tellement aimé pouvoir participer à nos discussions d'hier et d'aujourd'hui.

Nous lui transmettrons vos messages d'encouragement ainsi que le résultat de vos délibérations.

Remarques conclusives

273. **Membres employeurs:** Je voudrais remercier les gouvernements et les travailleurs pour leurs précieuses et intéressantes contributions à la discussion du rapport général, à la discussion sur l'impact de la COVID-19 sur l'application et le contrôle des normes internationales du travail et à la fructueuse discussion de l'Étude d'ensemble sur les huit instruments pour l'emploi.

274. Les membres employeurs apprécient beaucoup aussi les réponses de la présidente de la commission d'experts et de la représentante du Secrétaire général. La présence de la présidente de la commission d'experts, la juge Dixon Caton, et le dialogue ininterrompu entre la commission d'experts et la Commission de la Conférence sont, à nos yeux, essentiels non seulement pour permettre aux mandants de l'OIT de mieux comprendre les exigences découlant des normes et les observations techniques de la commission d'experts, mais aussi pour faciliter la compréhension qu'ont les experts des réalités et des besoins pratiques des utilisateurs du système de contrôle et des participants à la commission.

275. C'est avec beaucoup de satisfaction que nous avons entendu les commentaires de la juge Dixon Caton quand elle s'est félicitée des commentaires à propos de la coopération et du dialogue qui se poursuivent de manière ininterrompue entre la commission d'experts et cette commission, et nous nous félicitons de ses commentaires sur l'importance fondamentale de la coopération et du dialogue entre les employeurs et les travailleurs, et de leurs contributions en particulier.

276. Nous sommes également persuadés que le travail de la commission d'experts est sans nul doute une contribution majeure au bon fonctionnement de cette commission et du système de contrôle régulier dans son ensemble. Tout en préservant son indépendance, les membres employeurs sont d'avis qu'il reste tout aussi important pour la commission d'experts d'entendre les avis et opinions des mandants tripartites de l'OIT et de prendre des mesures pour rendre le système de contrôle régulier des normes plus convivial, efficace, transparent et équilibré et d'agir dans le but de faciliter la compréhension et l'application des normes internationales du travail. La Déclaration du centenaire, fruit d'un consensus tripartite sur l'action future de l'OIT, de son système de contrôle notamment, confirme clairement que l'élaboration, la promotion, la ratification et le contrôle des normes internationales du travail sont d'une importance capitale pour l'OIT. Cela exige de l'Organisation d'avoir et de promouvoir un ensemble clair, robuste et actualisé de normes internationales du travail et de rendre le processus encore plus transparent. Les normes internationales du travail doivent aussi suivre les évolutions du monde du travail, protéger les travailleurs et prendre en compte les besoins d'entreprises durables. Les normes du travail doivent aussi faire l'objet d'un contrôle efficace et qui fait autorité.

277. Les membres employeurs ont souligné quelques éléments qui sont autant de sujets de préoccupation pour nous. Toutefois, ils ont été soulignés dans un esprit de respect mutuel et de compréhension. Dans la perspective de la Déclaration du centenaire, la commission d'experts et la commission devraient, selon nous, tenir compte des besoins qu'ont les entreprises durables dans leurs délibérations et leur évaluation de l'application des normes internationales du travail. Le but n'est en aucun cas de déroger aux exigences de la protection des travailleurs. On ne peut jouer sur les mots dans l'esprit de la Déclaration du centenaire. Quoi qu'il en soit, rendre les besoins des

entreprises durables plus visibles dans le système de contrôle des normes de l'OIT contribuera, selon nous, à une application plus équilibrée des normes internationales du travail et à rehausser leur profil. Cela semble particulièrement pertinent dans le contexte actuel, dans lequel les États Membres élaborent et mettent en œuvre des stratégies de relance après la COVID-19 dans lesquelles des entreprises durables sont supposées jouer un rôle central en tant qu'éléments de stabilisation économique et sociale pour la société.

278. En outre, sur la question touchant à la distinction que fait la commission d'experts entre les observations et les demandes directes, nous apprécions les éclaircissements donnés par Mme Dixon Caton quant à ces distinctions. Toutefois, nous continuons à nous inquiéter du fait que, en formulant de nombreux commentaires sur le fond sous la forme de demandes directes, la commission d'experts soustrait une part importante de l'application des normes à l'examen tripartite, à la discussion et à la transparence. Les chiffres que nous avons présentés servaient seulement à souligner que nous devons continuer à veiller à la transparence des travaux de la commission d'experts afin de permettre le bon fonctionnement de cette commission.

279. En outre, pour ce qui est des évaluations des conventions (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ainsi que d'autres conventions, les membres employeurs ont demandé à la commission d'experts ainsi qu'au Bureau, qui accompagne le travail des experts, de continuer à respecter le texte des conventions ainsi que leur champ d'application, mais aussi la souplesse qu'offrent les dispositions de ces conventions, afin de permettre aux États Membres et aux partenaires sociaux de trouver des moyens de s'acquitter des obligations découlant des normes internationales du travail, sans perdre de vue les normes nationales et la réalité économique de chaque État Membre.

280. Les membres employeurs ont déposé un grand nombre de propositions sur l'Étude d'ensemble. Nous sommes d'accord avec les experts sur certains points, mais nous avons aussi exprimé respectueusement notre désaccord sur certains points dans le but d'apporter notre contribution à cette vaste discussion en faisant connaître notre point de vue. Le principal message qui ressort de la discussion de la position des employeurs sur l'Étude d'ensemble est qu'il faut garder à l'esprit que, pour assurer une reprise durable porteuse d'emplois après la pandémie mondiale, et pour protéger les moyens de subsistance dans la mise en œuvre de la convention (nº 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et des programmes et politiques de l'emploi, il faut veiller à créer un environnement réellement propice aux entreprises, y compris pour les micro, petites et moyennes entreprises. Les économies et les sociétés ont besoin de mesures intermédiaires et à long terme pour émerger de la crise de la COVID-19 plus fortes et plus résilientes que jamais.

281. L'assistance du Bureau en matière de politiques d'emploi devrait s'accompagner de conseils sur les mesures qui aident les entreprises à jouer leur rôle dans ce processus de reprise. À ce propos, nous tenons à dire que les propos du porte-parole des travailleurs, par lesquels il se disait préoccupé de nous entendre exprimer notre désaccord avec la commission d'experts, sont déplacés dans le mesure où il s'agit là du processus par lequel les membres employeurs peuvent faire connaître leurs réactions et leurs commentaires sur l'Étude d'ensemble dans un esprit de transparence et de dialogue social ouvert. L'expression d'un désaccord sur des points controversés fait partie d'un dialogue social sain.

282. Les membres employeurs se réjouissent de la poursuite des échanges entre la commission et la commission d'experts en 2022. Ils voudraient réaffirmer leur indéfectible soutien à l'amélioration continue du système de contrôle des normes internationales du travail, notamment en faisant en sorte qu'il reste crédible, pertinent, pondéré et transparent, alors que l'OIT progresse dans son deuxième siècle d'existence. En particulier, à titre de conclusion, pour que le système de contrôle des normes contribue de manière significative à une reprise durable et résiliente après la pandémie, il faut des évaluations et des recommandations équilibrées.

283. **Membres travailleurs:** Nous remercions tous les intervenants qui ont pris la parole pendant la discussion. Merci également à la présidente de la commission d'experts pour les précisions apportées. Merci également à la représentante du Secrétaire général. Nous nous associons aux souhaits de prompt rétablissement exprimés envers la collègue du Département des normes. Je souhaiterais revenir sur plusieurs éléments qui ont été soulevés par différents intervenants lors de l'examen du rapport général.

284. Les membres travailleurs rappellent que notre commission n'est pas mandatée pour porter des appréciations sur le travail de la commission d'experts ou lui donner des instructions. Exprimer un élément d'insatisfaction avec le contenu est bien sûr toujours possible, comme ma collègue porte-parole du groupe des employeurs l'a indiqué.

285. La suggestion des membres employeurs visant à ce que la promotion d'entreprises durables soit intégrée dans l'examen des normes, selon nous, est hors sujet. En effet, la commission d'experts et notre commission sont mandatées pour contrôler le respect des normes et non pas pour promouvoir des concepts qui ne sont visés par aucun instrument normatif. Donc, ces considérations n'ont de pertinence que lors de l'élaboration de nouvelles normes, mais certainement pas au moment du contrôle du respect des normes existantes. Au demeurant, je tiens à faire remarquer que le mandat de notre Organisation est centré sur le droit des travailleurs. Et la Déclaration du centenaire rappelle à ce titre que l'OIT doit développer «son approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, qui place les droits des travailleurs ainsi que les besoins, les aspirations et les droits de toutes les personnes au cœur des politiques économiques, sociales et environnementales». Il est aussi utile de rappeler que les entreprises sont un moyen pour assurer la production des biens et services. Et, par conséquent, il faut veiller à ce que l'attention que l'on accorde à ce moyen ne prenne pas le pas sur la finalité ultime, à savoir la promotion et l'amélioration des droits des travailleurs.

286. Les membres employeurs ont jugé utile d'exposer des considérations concernant notamment le droit à la négociation collective. Il ne nous appartient pas d'en discuter ici et maintenant, dès lors que le sujet n'est pas à l'ordre du jour. Mais nous tenons néanmoins à indiquer que les membres travailleurs rejettent catégoriquement la vision exprimée. Ils tiennent à rappeler que le droit à la négociation collective est un droit fondamental, et tant la Déclaration de Philadelphie que celle du centenaire le réaffirment. Et ces deux textes précisent même que ce droit est garanti à tous les travailleurs. Il semble en outre que, concernant l'article 4 de la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, les membres employeurs semblent fonder leurs affirmations sur une position qu'ils attribuent à la commission d'experts, mais une position que selon nous les experts n'ont manifestement pas tenue.

287. Quoi qu'il en soit, d'éventuelles divergences entre employeurs et travailleurs peuvent exister mais ne concernent en rien la commission d'experts. Celle-ci est un organe indépendant qui est mandaté pour examiner le respect des normes et qui, sur cette base, interprète le sens des conventions et recommandations. Et, dans l'exercice de son

mandat, elle n'est nullement tenue d'avoir égard aux points de vue et desiderata de l'un ou de l'autre groupe.

288. À suivre la position des membres employeurs, la commission d'experts n'aurait autorité que si elle tient compte des points de vue qu'ils ont exprimés. Donc, on peut se demander dès lors ce qui reste de l'autorité de cet organe, si sa vision était dictée par un groupe ou par un État, un gouvernement, et s'il devait changer d'interprétation au gré des humeurs et des changements d'intérêt. Donc, l'indépendance de la commission d'experts est le gage de son autorité.

289. Certains membres ont pris aussi la liberté de revenir ici sur la procédure de sélection et de nomination des experts. Il s'agit là d'une discussion qui est hors de propos et qui ne relève absolument pas de la compétence de notre commission.

290. Je souhaiterais encore évoquer un point relatif aux demandes directes. Il a été affirmé que le fait, pour la commission d'experts, de recourir aux demandes directes empêchait d'avoir une discussion tripartite sur les aspects soulevés dans ces demandes. Mais il convient aussi de préciser que notre commission n'a pas pour mandat de mener une discussion tripartite sur le rapport de la commission d'experts, mais bien d'examiner les mesures prises par les États Membres afin de donner effet aux dispositions des conventions. Le rapport de la commission d'experts constitue à cet égard la base de cette discussion. En outre, il n'appartient pas à notre commission d'interférer dans les méthodes de travail de la commission d'experts, qui reste libre d'organiser et d'articuler son travail comme elle l'entend.

291. Force est de constater que nous passons beaucoup de temps à discuter de questions, disons assez périphériques. Il est, selon les membres travailleurs, souhaitable qu'à l'avenir nous profitions de nos échanges avec la commission d'experts pour aborder la seule question qui compte, selon nous: comment pouvons-nous améliorer le respect des droits des travailleurs à travers le monde?

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

Étude d'ensemble et son addendum – Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation

292. La commission a consacré une séance à la discussion de l'Étude d'ensemble réalisée par la commission d'experts sur la convention (nº 122) sur la politique de l'emploi, 1964, la convention (nº 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, la convention (nº 177) sur le travail à domicile, 1996, la recommandation (nº 168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, la recommandation (nº 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984, la recommandation (nº 184) sur le travail à domicile, 1996, la recommandation (nº 198) sur la relation de travail, 2006, et la recommandation (nº 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, et son addendum. Le procès-verbal de cette discussion figure dans la section A de la partie II de ce rapport.

Remarques finales

293. Lors de la séance d'adoption du résultat de la discussion, les déclarations ci-après ont été faites par les membres de la commission.

294. **Membres employeurs:** Les membres employeurs se félicitent de la discussion intéressante qui s'est tenue sur l'Étude d'ensemble de cette année, qui porte sur les huit

instruments de l'OIT relatifs à l'emploi. L'Étude d'ensemble et les discussions tripartites qui ont eu lieu sur celle-ci au sein de la commission sont tout à fait opportunes, étant donné les graves répercussions entraînées par la pandémie de COVID-19 sur l'emploi. Cette discussion nous a donné l'occasion, entre autres choses, de mettre en évidence les efforts déployés conjointement par les gouvernements, les employeurs et les travailleurs pour préserver autant que possible l'emploi pendant la crise, de même que la nécessité de privilégier l'emploi dans le contexte de la reprise et de la reconstruction. La discussion tripartite et le résultat de celle-ci ont mis en avant le rôle très important que jouent les entreprises durables et résilientes en tant qu'éléments stabilisateurs économiques et sociaux pour les sociétés.

295. Nous souhaitons profiter de cette occasion pour réitérer certains points importants soulevés lors de la discussion. Premièrement, pour assurer une reprise durable et créatrice d'emplois après la crise, et pour protéger les moyens de subsistance, en application de la convention nº 122 relative aux politiques et programmes pour l'emploi, il conviendrait de s'attacher à créer un environnement véritablement favorable aux entreprises, notamment aux micro, petites et moyennes entreprises. Si l'on veut que les économies et les sociétés sortent de la crise en étant plus fortes et plus résilientes qu'auparavant, il faut prendre des mesures à moyen et long termes. L'assistance du Bureau en matière de politiques de l'emploi devrait donc porter sur ces mesures actives et fournir des conseils sur les mesures qui permettront aux entreprises de jouer leur rôle dans ce processus et de créer des opportunités d'emploi.

296. Deuxièmement, en vertu de la convention nº 122, les États Membres qui l'ont ratifiée doivent formuler et appliquer, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi. Bien que la convention ne prévoie pas les moyens et les stratégies pour atteindre cet objectif, nous aimerions rappeler que la Déclaration du centenaire de l'OIT indique à cet égard que l'OIT doit consacrer ses efforts à appuyer le rôle du secteur privé en tant que principale source de croissance économique et de création d'emplois en promouvant un environnement favorable à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables. Nous nous félicitons que le résultat de la discussion tienne compte de cet aspect. Nous voulons croire que la commission d'experts tiendra dûment compte de la nécessité d'un environnement favorable aux entreprises durables, lors de ses futurs examens et évaluations au titre de la convention nº 122, ainsi que dans le contexte d'autres conventions dans le domaine de l'emploi.

297. En ce qui concerne l'impact des nouvelles technologies – à savoir, l'automatisation et l'intelligence artificielle, ainsi que la robotisation – sur l'emploi et les politiques de l'emploi, les membres employeurs sont d'avis que celles-ci ont considérablement amélioré les conditions de travail et que ces progrès ont pour effet de réduire les risques dans de nombreux secteurs. Nous ajoutons que les nouvelles technologies peuvent également contribuer dans une large mesure à créer le plein emploi et l'emploi décent. S'il est vrai que ces nouvelles technologies sont synonymes de nombreux nouveaux défis à évaluer et à prendre en compte, il convient de privilégier les mesures qui n'entravent pas leurs effets créateurs d'emplois, y compris pour les personnes handicapées.

298. Troisièmement, si la relation de travail est toujours la principale forme de travail dépendant dans la plupart des pays, il faut reconnaître la diversification du monde du travail et l'émergence de nouvelles formes de travail et s'en féliciter. Ces nouvelles formes de travail pourraient conduire dans une large mesure à faire participer un plus grand nombre de personnes au marché du travail et peuvent donc contribuer au plein emploi, productif et librement choisi, en conformité avec la convention nº 122.

299. Quatrièmement, la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle est essentielle au développement. Nous sommes favorables à l'adoption d'une démarche progressive s'accompagnant de mesures et de politiques soutenues pour parvenir au plein emploi productif et réduire la pauvreté, comprenant des mesures et des politiques qui réduisent au minimum les coûts et augmentent les avantages de la formalité. Le processus de transition doit tenir compte du contexte national spécifique et des possibilités existantes. Il est essentiel de promouvoir un environnement favorable aux entreprises encourageant l'entrepreneuriat, la création d'emplois et le développement des compétences dans le secteur formel si l'on veut absorber l'activité informelle.

300. Cinquièmement, nous notons que, d'après l'Étude d'ensemble, les perspectives de ratification des trois conventions qui y sont examinées, c'est-à-dire les conventions nos 122, 159 et 177, sont limitées. En particulier, il semble qu'il y ait d'importants obstacles à la ratification de la convention nº 177 qui est aussi la moins ratifiée des trois conventions. À notre avis, la leçon à en tirer est qu'il n'est pas souhaitable de fixer des règles internationalement contraignantes sur des formes particulières de travail, surtout lorsque ces formes de travail sont extrêmement diverses, à l'échelle tant nationale qu'internationale, comme c'est le cas du travail à domicile. Nous émettons également des doutes quant à l'utilité et à l'adéquation de la recommandation nº 198, car elle se concentre indûment sur la relation de travail, ce qui peut aller à l'encontre du concept de la relation de travail indépendante.

301. Cela dit, les membres employeurs considèrent que les autres instruments relatifs à l'emploi examinés dans l'Étude d'ensemble, à savoir les conventions nos 122 et 156 et les recommandations nos 168, 169 et 204, conservent remarquablement leur pertinence en tant que points de repère pour formuler des politiques équilibrées qui contribueront à atteindre l'objectif du plein emploi, productif et librement choisi. L'importance d'une politique axée sur l'emploi et la continuité des activités en tant qu'éléments stabilisateurs en temps de crise s'est imposée de façon très évidente dans le contexte de l'actuelle pandémie de COVID-19. Nous estimons que les normes de l'OIT susmentionnées, lorsque leur application est bien adaptée à la situation nationale, peuvent en effet largement aider les États Membres à bâtir des sociétés, des économies et des institutions plus résilientes et permettre ainsi de concrétiser la notion d'avenir du travail durable.

302. Le résultat de la discussion reconnaît clairement le secteur privé en tant que principale source de croissance économique et de création d'emplois, la nécessité de promouvoir un environnement favorable à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables et le rôle des entreprises durables comme créatrices d'emplois et pour promouvoir l'innovation et le travail décent.

303. Les membres employeurs se félicitent de la volonté commune des mandants tripartites de reconstruire en mieux grâce à une reprise centrée sur l'humain et riche en emplois, moyennant la formulation, l'application, le suivi et la révision de politiques de l'emploi solides et volontaristes qui s'appuient sur un dialogue social constructif et le respect des droits fondamentaux au travail. Des politiques de l'emploi efficaces et fondées sur des données factuelles doivent clairement reposer sur des données pertinentes, fiables et ventilées par sexe.

304. Les membres employeurs demandent au Bureau de tenir compte de l'Étude d'ensemble, des points de vue détaillés exprimés lors de la discussion qui a suivi et du résultat de celle-ci, dans ses travaux et ses services d'assistance technique.

305. **Membres travailleurs:** Nous nous réjouissons de l'adoption de ces conclusions qui reflètent en grande partie la teneur de nos échanges. La thématique abordée cette

année arrive à point nommé alors que nos sociétés s'apprêtent à tracer le chemin de la reprise post-COVID. Les politiques de l'emploi dans toutes leurs dimensions seront cruciales dans ce cadre et devront tirer les leçons que nous a livrées cette pandémie. Nos conclusions insistent sur l'importance d'avoir une approche centrée sur l'humain et plus précisément sur les droits des travailleurs.

306. Une activité économique n'est durable et soutenable que si elle est conforme aux droits – tous les droits – des travailleurs. À ce titre, les normes internationales du travail qui en sont les vectrices doivent être placées au cœur des programmes et actions et servir de repères aux initiatives qui seront prises. Les instruments examinés doivent être promus sans exception et sans réserve, et leur ratification doit être largement encouragée.

307. On ne peut pas discuter des politiques de l'emploi sans accorder une attention particulière à l'égard de l'économie informelle. Celle-ci continue de représenter une réalité pour beaucoup de travailleurs à travers le monde. Il est indispensable de s'attaquer à cet enjeu en évaluant ses causes, telles que la dérégulation du droit du travail. Cette évaluation est nécessaire afin d'apporter des réponses appropriées en vue d'assurer la transition vers le secteur formel comme le prévoit la recommandation nº 204. Dans le même ordre d'idée, il convient de donner pleinement effet à la recommandation nº 198 qui représente un cadre propice pour lutter contre les relations de travail déguisées, en garantissant la primauté des faits sur la qualification des parties. Nos discussions ont également permis de relever à quel point les femmes sont particulièrement exposées à des situations de travail fragiles comme l'informalité, le travail à domicile ou encore le temps partiel. Il faudra tenir compte de ces caractéristiques dans l'élaboration des politiques.

308. Une grande partie des éléments examinés dans le cadre de l'Étude d'ensemble requièrent des mesures proactives de la part des États. Ce rôle est fondamental, que ce soit via les investissements publics, la garantie des droits des travailleurs ou encore l'extension et l'accès aux services publics. Dès lors, il est fondamental que ce rôle ne soit pas érodé par des mesures d'austérité dont nous avons déjà pu observer les conséquences désastreuses dans un passé assez récent.

309. Le dialogue social mené avec les représentants des travailleurs et des employeurs doit également servir de moteur dans la mise en œuvre des engagements pris ici. Enfin, je souhaite relever que l'Étude d'ensemble ainsi que les conclusions de la commission doivent être perçues comme une feuille de route pour les États mais aussi pour le Bureau dans le cadre de leurs interventions et missions en rapport avec le sujet.

310. **Membre gouvernemental, Philippines:** Les Philippines ont suivi le résultat de la discussion sur l'Étude d'ensemble et son addendum. Nous apprécions au plus haut point la détermination de la commission à guider attentivement les États Membres afin qu'ils se conforment aux normes internationales du travail, dans la législation comme dans la pratique. La conclusion prochaine de la 109e session de la Conférence internationale du Travail est la preuve de notre force morale et de notre inventivité non seulement pour relever les défis, mais surtout pour nous acquitter pleinement de nos obligations de membres de la grande famille des nations, quelles que soient les épreuves ou les circonstances.

311. Dans notre effort constant pour reprendre nos activités en toute sécurité, nous devons renforcer notre action collective. La situation actuelle exige une collaboration accrue pour soutenir, développer et amplifier les avantages des mutations technologiques et numériques. Nous ne saurions trop insister sur l'importance d'un dialogue social approprié, dans notre cadre politique et dans l'élaboration de plans nationaux de relance

économique, alors que nous nous dirigeons vers une meilleure normalité. Nous démontrons aujourd'hui notre engagement à surmonter ces circonstances sans précédent, au moyen d'un cadre universel, afin de reconstruire en mieux, en maximisant un dialogue social constructif et efficace. Nous sommes résolus à promouvoir des politiques centrées sur l'humain, en plaçant au premier plan les droits de l'homme et les normes fondamentales du travail. En fin de compte, cette pandémie met au défi non seulement nos systèmes de soins de santé, mais aussi notre engagement en faveur de la dignité humaine, de l'égalité et de la justice sociale en faisant progresser les principes du travail décent.

312. Le gouvernement philippin assume résolument son mandat qui est de promouvoir et de protéger les droits fondamentaux ainsi que le bien-être des travailleurs garantis par la Constitution.

Résultat de la discussion de l'Étude d'ensemble et son addendum: Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation

313. La commission a approuvé le résultat de sa discussion, tel que reproduit ci-après.

Introduction

314. La commission a examiné l'Étude d'ensemble et son addendum, *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation*, rédigés par la commission d'experts et portant sur une série d'instruments relatifs à l'emploi, à savoir, la convention (nº 122) sur la politique de l'emploi, 1964; la convention (nº 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983; la convention (nº 177) sur le travail à domicile, 1996; la recommandation (nº 168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983; la recommandation (nº 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984; la recommandation (nº 184) sur le travail à domicile, 1996; la recommandation (nº 198) sur la relation de travail, 2006; et la recommandation (nº 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015. L'addendum, que la commission d'experts a rédigé à la suite de l'épidémie de COVID-19 au début de 2020, analyse l'incidence de la pandémie sur l'objectif stratégique de l'emploi, et surtout ses répercussions sur l'application des instruments susmentionnés. La commission s'est félicitée de l'occasion opportune qui lui a été donnée de discuter de l'application en droit et dans la pratique des huit instruments de l'OIT relatifs à l'emploi productif et au travail décent, compte tenu des effets dévastateurs de la pandémie de COVID-19 sur un monde du travail en constante évolution.

315. La commission a accueilli favorablement l'Étude d'ensemble et son addendum en ce qu'ils lui ont fourni une base solide pour ses débats. Elle a constaté le rôle central de convention nº 122 en tant que convention de gouvernance et a noté qu'elle exige des États qui la ratifient qu'ils formulent et appliquent, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi. La politique nationale de l'emploi doit être formulée, appliquée, suivie et revue en consultation avec les partenaires sociaux et les personnes touchées par les mesures à adopter. En outre, la convention appelle à la coordination des politiques de l'emploi avec d'autres politiques sociales et économiques, en particulier celles relatives à l'éducation, à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie.

316. La commission a rappelé que l'emploi est l'un des quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent et qu'il constitue l'une des principales préoccupations de l'OIT depuis sa création. Elle a noté que l'emploi figure au cœur du mandat de justice sociale

de l'OIT exprimé dans la Constitution de l'Organisation et confirmé dans la Déclaration de Philadelphie de 1944, ainsi que dans la Déclaration du centenaire de 2019 qui invite les mandants tripartites à «élaborer des politiques efficaces ayant pour objectif le plein emploi, productif et librement choisi ainsi que la création de possibilités de travail décent pour tous». En outre, la commission a rappelé que le Programme de développement durable à l'horizon 2030 intègre le principe de plein emploi, productif et librement choisi à son objectif du développement durable (ODD) 8, et que ce principe clé est inextricablement lié aux autres ODD, en particulier l'ODD 1 (mettre fin à la pauvreté), l'ODD 4 (éducation), l'ODD 5 (égalité des sexes) et l'ODD 10 (réduire les inégalités).

La situation et les besoins des États Membres

317. La commission a exprimé sa préoccupation des graves répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les économies et les sociétés dans le monde entier. Elle a reconnu les chocs graves que les marchés et les institutions du travail, dont les établissements et les systèmes d'enseignement et de formation professionnelle, ont subis malgré les efforts concertés des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs pour en atténuer les effets. À ce jour, des millions de travailleurs ont perdu leur emploi et leurs moyens de subsistance, et les groupes défavorisés, comme les jeunes, les femmes, les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs à domicile et les personnes handicapées, sont particulièrement touchés. La commission a en outre noté que des entreprises de toutes tailles avaient été contraintes de fermer leurs portes ou de réduire leurs activités à cause des mesures d'endiguement, dont les quarantaines et les confinements.

318. La discussion de la commission a mis en évidence les mesures que les gouvernements, les employeurs et les travailleurs avaient prises pour atténuer les effets de la pandémie, en particulier celles visant à protéger les emplois, à préserver les revenus et à aider les entreprises à poursuivre leurs activités dans la mesure du possible. La commission s'est félicitée de la volonté des mandants tripartites à assurer une reprise juste, équitable, durable et inclusive après la crise et a noté que la pandémie avait montré l'importance des politiques de l'emploi complètes qui tiennent compte des modifications dans le monde du travail, y compris les changements environnementaux et sociaux, les progrès technologiques, ainsi que le besoin de protéger les travailleurs et leurs droits.

319. Soulignant l'importance de reconstruire en mieux en adoptant une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain et de garantir une reprise riche en emplois, mais aussi de mieux se préparer aux futures crises, la commission a rappelé la Déclaration du centenaire qui précise que «l'OIT doit consacrer ses efforts à appuyer le rôle du secteur privé en tant que principale source de croissance économique et de création d'emplois en promouvant un environnement favorable à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables» et réaffirme «la pertinence de la relation de travail en tant que moyen d'offrir sécurité et protection juridique aux travailleurs».

320. La commission a noté que de nombreux pays avaient commencé à passer de mesures d'urgence à des mesures de relance provisoires et à plus long terme. La plupart d'entre eux avaient pris des mesures pour contrer les effets de la pandémie sur le marché du travail et pour garantir une protection sociale, y compris un soutien au revenu pour les personnes ayant besoin d'aide et le financement de subventions salariales. Certains avaient adopté des mesures pour étendre et réglementer les possibilités de télétravail et de travail à domicile, deux modalités de travail qui se sont fortement répandues dans le contexte de la pandémie et se sont révélées essentielles pour protéger les emplois pendant la crise. Un certain nombre de pays avaient également pris des mesures pour

mettre en place les services de garde d'enfants nécessaires, notamment pour les travailleurs des services d'urgence et de première ligne, permettant ainsi aux femmes comme aux hommes de continuer à travailler.

321. La commission a souligné le rôle essentiel du dialogue social dans la coordination des ripostes nationales à la pandémie et a constaté qu'un certain nombre de pays avaient négocié des accords tripartites visant à protéger les emplois, à préserver les revenus et à soutenir les entreprises pendant la crise.

Des engagements communs

322. La commission s'est félicitée de la volonté commune des mandants tripartites de reconstruire en mieux en adoptant une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain grâce à la formulation, l'application, le suivi et la révision de politiques de l'emploi solides et volontaristes qui s'appuient sur un dialogue social constructif et le respect des droits fondamentaux au travail.

323. Pour assurer une reprise centrée sur l'humain, durable et créatrice d'emplois après la pandémie de COVID-19 et protéger les emplois décents et les moyens de subsistance, la commission a reconnu qu'il fallait concevoir et appliquer, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, des politiques et des programmes de l'emploi productifs, complets et inclusifs, conformes à la convention nº 122, qui tiennent compte des questions de genre et adoptent une approche factuelle. En outre, de telles politiques doivent tenir compte de la situation des groupes défavorisés qui rencontrent des difficultés à accéder au marché du travail, protéger les travailleurs et promouvoir un environnement favorable à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises, ainsi que les coopératives et l'économie sociale et solidaire.

324. La commission a rappelé que, comme la commission d'experts l'a indiqué dans son addendum, les économies nationales et les sociétés auront besoin d'une combinaison de mesures de politique de l'emploi à court, moyen et long termes pour leur permettre de construire des marchés et des institutions du travail plus solides et plus résilients qui garantissent le plein emploi, productif et librement choisi, et le travail décent de façon à améliorer les niveaux de vie des travailleurs et de leurs familles. Elle a en outre rappelé la nécessité d'adopter une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, telle que décrite dans la Déclaration du centenaire, qui place les droits des travailleurs ainsi que les besoins, les aspirations et les droits de tous les individus au cœur des politiques économiques et sociales. Par conséquent, les politiques de l'emploi doivent, comme objectif essentiel, stimuler la création et la préservation d'emplois décents, stables et durables; protéger les droits et les moyens de subsistance des travailleurs; lutter contre le chômage et le sous-emploi; et réduire la pauvreté tout en favorisant les entreprises durables pour créer des emplois et promouvoir l'innovation et le travail décent. Ces politiques doivent aussi faciliter des transitions économiques, sociales et environnementales justes qui peuvent aider les pays à se préparer à un meilleur avenir du travail pour tous.

325. La commission s'est félicitée de l'engagement unanime des mandants tripartites à concevoir des politiques et des programmes de l'emploi nationaux qui placent les normes internationales du travail au cœur des réponses mondiale et nationale à la pandémie en tenant compte des besoins des entreprises durables. La commission a noté que l'objectif stratégique de l'emploi est intrinsèquement lié aux trois autres objectifs stratégiques des activités de l'OIT, à savoir les principes et droits fondamentaux au travail, la protection sociale et le dialogue social. Des politiques et des programmes de

l'emploi complets devraient inclure les éléments suivants: l'égalité des genres; des environnements favorables aux entreprises durables, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises; l'amélioration des systèmes d'information sur le marché du travail; la transition de l'informalité; la protection appropriée des travailleurs; l'enseignement et la formation professionnels et l'apprentissage tout au long de la vie; et le soutien au dialogue social inclusif pour concevoir et appliquer des solutions durables.

326. Notant que, partout dans le monde, les femmes ont toujours des difficultés à accéder à l'emploi, en particulier aux postes à responsabilité, les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes persistent, et les femmes continuent d'assumer une part disproportionnée des tâches non rémunérées, la commission a exprimé une volonté commune de formuler des politiques nationales qui promeuvent l'égalité des genres et remédient aux déficits de travail décent auxquels les femmes sont toujours confrontées afin de parvenir au plein emploi, productif et librement choisi.

327. La commission a reconnu le rôle du secteur privé en tant que principale source de croissance économique et de création d'emplois et a soutenu le rôle du secteur public en tant qu'employeur important et fournisseur de services publics de qualité. Pour soutenir une reprise riche en emplois, elle a souligné la nécessité pour les pouvoirs publics d'investir dans le renforcement des institutions du marché du travail et des établissements d'enseignement, d'améliorer l'accès à une éducation, une formation et des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie intéressantes et de qualité, et de perfectionner les systèmes d'information sur le marché du travail pour en anticiper les besoins.

328. La commission a noté que les gouvernements et les partenaires sociaux ont la responsabilité conjointe de remédier aux déficits de compétences actuels et attendus et de veiller tout particulièrement à ce que les systèmes d'enseignement et de formation répondent aux besoins du marché du travail pour contribuer à renforcer la capacité des travailleurs à exploiter les possibilités de travail décent.

329. La commission a noté l'engagement commun des mandants tripartites d'accorder une attention particulière à la facilitation de la transition vers l'économie formelle. Elle a souligné le besoin d'évaluer les efforts déployés pour mettre en œuvre la recommandation nº 204 et d'examiner les causes structurelles de l'informalité.

330. La commission a constaté le recours croissant au travail à domicile, en particulier pendant la pandémie de COVID-19. Tout en notant que le travail à domicile ne concerne plus uniquement l'artisanat traditionnel et les activités de production mais s'étend désormais au télétravail et à d'autres nouveaux modèles d'entreprise qui sont apparus grâce au progrès des technologies de l'information, la commission a souligné le besoin de promouvoir autant que possible l'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile et les autres salariés en tenant compte des caractéristiques particulières du travail à domicile et, le cas échéant, des conditions applicables à un travail identique ou similaire en entreprise, et a noté les possibilités que le travail à domicile offre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, aux travailleurs des zones rurales ou isolées et aux travailleurs handicapés.

331. La commission s'est félicitée de l'engagement ferme des mandants tripartites à assurer l'égalité de traitement et l'application effective de politiques de l'emploi productif et de politiques sociales inclusives. La commission a accueilli favorablement l'utilisation des technologies pour permettre aux personnes handicapées d'accéder et de participer aux services de réadaptation, à la formation et à l'emploi. Comme indiqué dans l'Étude

d'ensemble, outre des quotas, de nombreux pays ont également mis en place des mesures d'incitation et une assistance financières, notamment en ce qui concerne les aménagements raisonnables, pour les entreprises qui recrutent des personnes handicapées, afin de promouvoir l'emploi et le travail décent des personnes handicapées sur le marché libre du travail et favoriser la reconnaissance de leurs capacités et de leur contribution à l'économie et à la société en général.

Moyens d'action possibles de l'OIT

332. Soulignant l'importance de concevoir une reprise centrée sur l'humain et riche en emplois, et le besoin de façonner un avenir du travail durable, résilient, sûr et inclusif, la commission a rappelé la Déclaration du centenaire qui précise que «l'OIT doit consacrer ses efforts à appuyer le rôle du secteur privé en tant que principale source de croissance économique et de création d'emplois en promouvant un environnement favorable à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables» et soutenir les gouvernements à «renforcer les institutions du travail pour assurer une protection adéquate à tous les travailleurs, et réaffirmer la pertinence de la relation de travail en tant que moyen d'offrir sécurité et protection juridique aux travailleurs».

333. La commission a noté que des politiques de l'emploi efficaces et fondées sur des données factuelles doivent s'appuyer fermement sur des données fiables et ventilées par sexe et utiliser les normes internationales du travail concernées comme repères pour concevoir des politiques équilibrées qui aident à atteindre l'objectif du plein emploi, productif et librement choisi.

334. La commission a souligné la grande valeur de l'assistance technique du Bureau prodiguée aux États Membres pour renforcer les capacités de collecte et de traitement des données et promouvoir les avantages et la raison d'être de la compilation de meilleures données ventilées par sexe.

335. La commission a également demandé au BIT de soutenir l'élaboration et la mise en œuvre de politiques de l'emploi nationales bien ciblées et complètes, fondées sur la consultation tripartite, et de suivre de près l'évolution de la situation dans ce domaine, notamment en évaluant l'impact sur l'emploi et le travail décent et en mettant en œuvre des mesures de relance.

336. La commission a souligné l'importance de soutenir les processus de dialogue social national et de renforcer les capacités des partenaires sociaux à cet égard.

337. La commission a demandé au Bureau de tenir compte de l'Étude d'ensemble et son addendum sur la promotion de l'emploi et du travail décent dans un monde en mutation, de la discussion qui a suivi et du résultat de celle-ci dans les travaux du BIT à ce sujet.

* * *

D. Exécution d'obligations spécifiques

1. Cas de manquements graves des États Membres à leurs obligations de faire rapport et à leurs autres obligations liées aux normes

338. Au cours d'une séance dédiée à cet effet, la commission a examiné les cas de manquements graves des États Membres à leurs obligations de faire rapport et à leurs autres obligations liées aux normes. Comme cela est indiqué dans la partie V du document D.1, les critères suivants sont appliqués: manquement à l'envoi des rapports depuis deux ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées, manquement à

l'envoi de premiers rapports sur l'application de conventions ratifiées depuis deux ans ou plus, manquement à l'envoi d'informations en réponse à la totalité ou à la plupart des commentaires de la commission d'experts, manquement à l'envoi de rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations, défaut de soumission des instruments adoptés au cours d'au moins sept sessions de la Conférence et défaut, au cours des trois dernières années, d'indiquer 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. La présidente a expliqué les méthodes de travail de la commission pour la discussion de ces cas. Le procès-verbal de cette discussion figure dans la section B de la partie II de ce rapport.

339. **Membres travailleurs:** Contrainte et forcée par le contexte particulier que nous vivons, la commission a adapté les modalités de la séance spéciale qu'elle tient habituellement au sujet des cas de manquements graves aux obligations de faire rapport et aux autres obligations liées aux normes. Ces adaptations nous permettent néanmoins d'aborder cette question fondamentale, tout d'abord par le biais d'observations écrites, en réservant ensuite la possibilité aux gouvernements mis en cause d'apporter des éléments nouveaux en séance et en permettant aux porte-parole des groupes travailleurs et employeurs de formuler des observations finales en séance également.

340. Il ressort clairement du rapport de la commission d'experts que la crise que nous traversons actuellement a fortement impacté le respect de ces obligations constitutionnelles par les États Membres. Si l'on doit pouvoir reconnaître les difficultés rencontrées par les États Membres à cet égard, la commission d'experts rappelle à juste titre que la Constitution de l'OIT ne prévoit aucune exception à ces obligations, même en temps de crise. Toujours est-il que, dans le contexte de crise lié au COVID tel que nous le connaissons aujourd'hui, nous devons constater une tendance inquiétante à l'augmentation des violations des droits fondamentaux, que ce soit en matière de santé et de sécurité au travail ou en ce qui concerne l'exercice des libertés fondamentales d'association et de négociation collective. Tout cela rend le dialogue entre l'OIT et les États Membres encore plus essentiel qu'en temps normal.

341. Il faut d'ailleurs rappeler aux États Membres que ces obligations de rapportage permettent précisément à l'OIT de mieux comprendre les difficultés auxquelles sont confrontés les États Membres dans la mise en œuvre des instruments de l'OIT et d'apporter ainsi des réponses adéquates à ces difficultés.

342. Sans le respect par les États Membres de ces obligations fondamentales, l'OIT ne peut remplir pleinement son rôle, que ce soit dans le cadre du système de contrôle de l'OIT, mais également dans le cadre de ses autres domaines d'action. Ce sont alors les États Membres eux-mêmes qui sont victimes du non-respect de leurs obligations constitutionnelles puisque l'OIT est diminuée dans sa capacité à apporter les réponses adéquates, particulièrement en temps de crise. Il est dès lors fondamental de se saisir de cette question et d'insister pour que les pays qui ne respectent pas leurs obligations se mettent en ordre au plus vite et mettent tout en œuvre afin de respecter pleinement leurs obligations constitutionnelles.

343. Si cette année est indéniablement une année particulière lors de laquelle nous devons constater une très forte diminution du respect des obligations de rapportage, il ne faut pas perdre de vue que la diminution du nombre de rapports reçus est une tendance préoccupante que nous devons déplorer depuis quelques années. Si l'OIT a certainement un rôle d'assistance à jouer, il incombe au premier chef aux États Membres

de veiller à prévoir des moyens suffisants leur permettant de respecter les obligations que la Constitution de l'OIT leur impose.

344. En ce qui concerne les obligations relatives aux rapports sur les conventions ratifiées, nous devons constater une très forte diminution des rapports reçus par rapport à l'année dernière. La proportion du nombre de rapports reçus au cours de la session écoulée de la commission d'experts (859) par rapport au nombre de rapports demandés par la commission d'experts (2 004) ne représentait en effet que 42,9 pour cent contre 70,7 pour cent pour la session qui précédait, c'est-à-dire 27,8 pour cent de moins. Il s'agit ici d'un recul significatif inquiétant que la crise ne peut à elle seule justifier, eu égard aux observations que nous avons déjà formulées ci-dessus.

345. Il apparaît par ailleurs du rapport de la commission d'experts que, sur l'ensemble des rapports demandés aux gouvernements, seuls 26,5 pour cent d'entre eux ont été reçus dans les temps, c'est-à-dire avant le 1er octobre. Les gouvernements ont été moins ponctuels que l'année dernière puisque 39,6 pour cent des rapports avaient été reçus dans les temps l'année dernière. Il s'agit donc ici également d'un recul significatif. L'année précédente déjà, nous enregistrions un recul pour la soumission des rapports dans les temps. Cette tendance est préoccupante et il convient de l'inverser fortement dans les années qui viendront. Il est primordial que les gouvernements rendent leurs rapports dans les temps afin de ne pas perturber le bon fonctionnement du système de contrôle de l'OIT et, ainsi, lui permettre d'être parfaitement informée des difficultés et enjeux qui se présentent pour les États Membres en vue d'amorcer une relance post-COVID.

346. Par ailleurs, 16 pays n'ont pas fourni les rapports depuis deux ans ou plus, et 12 pays n'ont pas fourni de premier rapport depuis deux ans ou plus. Les premiers rapports sont les rapports qui sont dus à la suite d'une ratification d'une convention par un État Membre. Ces premiers rapports sont d'une importance cruciale puisqu'ils permettent une première évaluation de la mise en œuvre des conventions concernées dans les États Membres.

347. La Constitution de l'OIT impose également l'obligation aux pays Membres d'indiquer les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs auxquelles les copies des rapports sur les conventions ratifiées sont communiquées. Le rapport de la commission d'experts contient à cet égard un élément positif. Il nous indique en effet que l'ensemble des États Membres ont répondu à cette obligation.

348. Le tripartisme est en effet le fondement de l'OIT. Il est dès lors essentiel que les partenaires sociaux soient impliqués dans le contrôle de l'application des normes internationales du travail dans leur pays. La communication à ces organisations des rapports communiqués à l'OIT permet à celles-ci d'enrichir le travail d'évaluation de la conformité du droit et des pratiques nationales aux conventions internationales du travail. Il est par ailleurs essentiel qu'une véritable dynamique tripartite s'engage effectivement derrière la réalisation de cette formalité.

349. La commission d'experts formule chaque année des observations et des demandes directes auxquelles les pays sont invités à répondre. Cette année, 47 pays n'y ont pas répondu (contre 44 l'année dernière). Comme le souligne la commission d'experts, le nombre de commentaires sans réponse reste très élevé. Cette négligence a un impact négatif sur le travail des organes de contrôle. Nous rejoignons la commission d'experts en invitant les gouvernements en défaut à transmettre toutes les informations demandées.

350. Au vu des chiffres encore plus préoccupants que ceux des années passées – qui peuvent en partie s'expliquer par le contexte de crise –, la profonde préoccupation de la commission d'experts est partagée par le groupe des travailleurs. Tout en rappelant que la responsabilité première quant au respect des obligations de rapportage repose sur les États Membres, nous demandons au bureau de l'OIT d'être particulièrement attentif aux difficultés rencontrées par les États Membres, notamment du fait de la crise sanitaire, et qu'il adapte et renforce les initiatives déjà prises dans le passé pour inverser la tendance négative observée depuis de nombreuses années et que la crise sanitaire n'a fait qu'aggraver. Il s'agit ici d'assurer un suivi plus efficace des pays qui manquent gravement à leurs obligations constitutionnelles et nous assurer que ces États Membres seront remis le plus rapidement possible sur le chemin du respect de leurs obligations de rapportage en vue de la sortie de crise.

351. La commission d'experts, en collaboration avec le Bureau, a récemment lancé une nouvelle initiative positive à cet égard dont les premiers résultats se font déjà sentir. Il s'agit de la procédure d'appels d'urgence, par laquelle la commission d'experts pourra examiner l'application de la convention concernée quant au fond à partir d'informations accessibles au public, si le gouvernement n'a pas envoyé de rapport après avoir été instamment invité à le faire. Cette procédure s'applique dans les cas où l'État Membre n'a pas envoyé de rapports annuels sur les conventions ratifiées pendant trois années ou plus (quatre pays concernés cette année) et dans le cas où le pays n'a pas envoyé de premiers rapports depuis trois années ou plus (cinq pays concernés cette année). Neuf États Membres sont cette année susceptibles de voir leur cas examiné quant au fond l'année prochaine par la commission d'experts sur base d'informations publiquement accessibles s'ils ne fournissent pas dans les temps le rapport attendu.

352. Comme indiqué ci-dessus, cette procédure semble déjà livrer ses premiers résultats positifs, puisque 7 des 14 premiers rapports pour lesquels des appels d'urgence ont été lancés ont entre-temps été reçus. C'est un résultat très positif et nous avons bon espoir que cette initiative de la commission d'experts en collaboration avec le Bureau amènera encore de bons résultats dans le futur.

353. Notre commission se penche chaque année sur une Étude d'ensemble. Celle-ci ne peut être réalisée sans la transmission des rapports fournis par les États Membres de notre Organisation. Il est donc primordial que les États Membres transmettent leur rapport dans le cadre de la réalisation des études d'ensemble afin que nous puissions bénéficier d'un aperçu global de l'application en droit comme en pratique des instruments de l'OIT, même dans les pays n'ayant pas ratifié les conventions à l'étude. Ces études d'ensemble sont des instruments très riches qui nous permettent de mener des débats extrêmement intéressants et d'entrevoir des perspectives pour l'avenir. De nombreuses études d'ensemble publiées dans le passé servent encore aujourd'hui à éclairer l'interprétation que l'on peut faire des conventions et des recommandations de l'OIT. Nous devons toutefois constater que 21 pays n'ont fourni aucune information au cours des cinq dernières années afin de venir enrichir les cinq dernières études d'ensemble rédigées par la commission d'experts. C'est regrettable puisque ces États auraient utilement enrichi l'aperçu global que nous offre l'Étude d'ensemble.

354. Les cas de défaut grave de soumission sont les cas dans lesquels les gouvernements n'ont pas soumis les instruments adoptés par la Conférence aux autorités compétentes depuis au moins sept sessions. Cette obligation est essentielle en vue d'assurer au niveau national la communication officielle des initiatives normatives de l'OIT aux autorités compétentes qui peuvent ensuite envisager une éventuelle ratification par l'État Membre. Quarante-huit pays se trouvent cette année en défaut grave de

soumission, contre 36 l'année dernière. C'est autant d'occasions manquées de promouvoir les normes internationales du travail adoptées par l'OIT.

355. Il est essentiel que les États Membres concernés par un manquement grave aux obligations constitutionnelles de rapportage mettent tout en œuvre pour se mettre en conformité avec les obligations qui s'imposent à eux, et ce dans les plus brefs délais. Ces États Membres ne sont pas seuls face à ces obligations. Ils pourront compter sur le bureau de l'OIT qui a toujours fait preuve d'une grande disponibilité afin d'aider les États Membres à remplir leurs obligations. Nous invitons dès lors le Bureau à continuer à fournir l'assistance nécessaire à ces États Membres.

356. Nous nous devons néanmoins aussi de rappeler fermement aux États Membres que la responsabilité leur incombe de remplir leurs obligations vis-à-vis de l'OIT. Il en va de leur crédibilité et de l'efficacité des différents organes de l'OIT. L'OIT se doit quant à elle d'exiger fermement les réponses et les rapports que les États doivent fournir sur la base de leurs obligations et enclencher la dynamique nécessaire au dialogue entre les organes de contrôle de l'OIT et les États Membres. Ce dialogue est fondamental pour l'application effective des normes et leur diffusion.

357. **Membres employeurs:** La discussion de cette année a pour toile de fond la pandémie en cours qui a eu de graves répercussions sur l'application et le contrôle des normes de l'OIT. Nous notons que, à nouveau, la commission d'experts s'est dite préoccupée, dans l'Addendum de 2021 à son rapport, par le faible nombre de rapports de gouvernements qui ont été reçus avant la date butoir du 1er octobre, laquelle avait été exceptionnellement repoussée pour leur donner plus de temps dans les circonstances particulières de la pandémie de COVID-19. Nous comprenons parfaitement que l'année dernière a été une année exceptionnelle, les gouvernements s'étant principalement consacrés à la lutte contre la pandémie, mais nous comptons néanmoins sur eux pour continuer à se conformer à leurs obligations de faire rapport dans les délais impartis au titre des articles 19, 22 et 35, et à le faire en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Cela est important car ce sont les rapports des gouvernements qui constituent la base primordiale de nos activités de contrôle.

358. S'agissant du respect par les gouvernements de leurs obligations en matière de rapports sur les conventions ratifiées, nous constatons avec regret que, alors que la date limite du 1er octobre avait été repoussée, le nombre de rapports reçus a diminué – seulement 26,5 pour cent par rapport à 39,6 pour cent l'année dernière. Cela ne fait qu'ajouter à notre déception face à la persistance du nombre faible de rapports remis ces dernières années. Nous comprenons que le Bureau dispose de ressources financières et humaines limitées, mais nous voulons croire qu'il poursuivra néanmoins ses efforts pour fournir une assistance et encourager les gouvernements à remplir leurs obligations en matière de rapports, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

359. Nous notons avec une réelle préoccupation que, selon le paragraphe 102, 16 pays n'ont pas fourni les rapports dus depuis deux ans ou plus. Avec raison, la commission d'experts prie instamment les gouvernements concernés de faire tout leur possible pour adresser les rapports demandés sur les conventions ratifiées. Nous invitons ces États Membres à demander l'assistance technique du Bureau.

360. En ce qui concerne les premiers rapports, nous constatons que, comme l'année dernière, seuls 5 des 20 premiers rapports attendus ont été reçus avant la fin de la session de la commission. D'après le paragraphe 104, 12 pays n'ont pas fourni un premier rapport dû

depuis deux ans ou plus. Parmi ces 12 États Membres, nous sommes particulièrement préoccupés par le manquement grave des pays ci-après: i) Congo – pas de rapport sur la convention (nº 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, telle qu'amendée, depuis 2015, sur la convention du travail maritime, 2006, (MLC, 2006) depuis 2016 et sur la convention (nº 188) sur le travail dans la pêche, 2007, depuis 2018; ii) Guinée équatoriale – pas de rapport sur la convention (nº 68) sur l'alimentation et le service de table (équipage des navires), 1946, et la convention (nº 92) sur le logement des équipages (révisée), 1948, depuis 1998; iii) Gabon – pas de rapport sur la MLC, 2006, depuis 2016; iv) Maldives – pas de rapport sur la MLC, 2006, depuis 2016; et v) Roumanie – pas de rapport sur la MLC, 2006, depuis 2017.

361. Les premiers rapports sont essentiels pour servir de base à un dialogue en temps opportun entre la commission d'experts et les États Membres de l'OIT sur l'application de telle ou telle convention ratifiée. Nous encourageons fermement les gouvernements de ces cinq pays à demander une assistance technique au Bureau et à fournir sans retard aux experts les premiers rapports dus.

362. À la lecture du paragraphe 110, nous constatons avec préoccupation que le nombre de commentaires de la commission d'experts auxquels il n'a pas été répondu reste très élevé. Nous aimerions que les gouvernements concernés précisent les motifs pour lesquels ils ne répondent pas aux commentaires des experts: S'agit-il d'un manque de compréhension du contenu de l'observation ou de la demande directe, ou d'un désaccord avec leur contenu? Est-ce pour d'autres raisons? Nous comprenons que la pandémie puisse en être une cause importante mais, s'il y a d'autres motifs, les gouvernements devraient en informer le Bureau, s'ils ont besoin de plus d'assistance et/ou s'ils ont des idées pour améliorer la procédure de présentation de rapports.

363. Nous notons avec regret que le paragraphe 155 indique que 21 pays n'ont fourni, pour les cinq dernières années, aucun des rapports demandés au titre de l'article 19 de la Constitution sur des conventions non ratifiées et sur des recommandations. Nous constatons que la grande majorité des cas de manquements à l'obligation de faire rapport concernent des pays en développement et/ou de petits États insulaires. Nous suggérons au Bureau d'accorder l'attention voulue à cet aspect démographique afin de mieux les aider à établir des priorités et de cibler l'assistance qu'il peut fournir, et qu'il fournit, aux États afin qu'ils respectent leurs obligations en matière de rapports.

364. Nous faisons bon accueil à la décision prise par la commission d'experts de reprendre la proposition des employeurs qui vise à instituer une nouvelle pratique consistant à lancer des «appels d'urgence» sur des cas correspondant à certains critères de manquements graves aux obligations d'envoyer des rapports qui nécessitent l'attention de la Commission de la Conférence sur ces cas. Cela permettra d'inviter les gouvernements concernés à se présenter devant la commission et permettra aussi à la commission d'experts d'examiner la question quant au fond à sa session suivante, même en l'absence de rapport. Nous nous félicitons que 7 des 14 premiers rapports pour lesquels des appels urgents avaient été lancés ont été reçus, avec l'assistance technique du Bureau.

365. Nous en venons maintenant au rôle et à la participation des partenaires sociaux dans le système de contrôle régulier. Dans le cadre des obligations qui leur incombent en vertu de la Constitution de l'OIT, les gouvernements des États Membres sont tenus de communiquer copie de leurs rapports aux représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs. Le respect de cette obligation est indispensable pour assurer une bonne mise en œuvre du tripartisme au niveau national. Au paragraphe 149, nous observons que les partenaires sociaux ont soumis 757 commentaires aux experts cette année – dont 230 ont été communiqués par les organisations d'employeurs et

527 par les organisations de travailleurs. Nous voulons croire que le Bureau continuera à fournir une assistance technique, et à déployer des activités de renforcement des capacités des partenaires sociaux, afin de leur permettre le cas échéant d'adresser des commentaires à la commission d'experts.

366. De notre côté, les organisations d'employeurs membres de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) agissent avec le soutien inestimable du secrétariat de l'OIE afin de contribuer plus efficacement au système de contrôle. Nous le faisons en adressant à la commission d'experts des informations actualisées et pertinentes sur la manière dont les États Membres appliquent les conventions ratifiées en droit et dans la pratique, en signalant non seulement les lacunes dans l'application, mais surtout les progrès réalisés et les alternatives possibles pour mettre en œuvre les instruments de l'OIT. Les commentaires des organisations d'employeurs sont particulièrement importants pour informer la commission d'experts des besoins et des réalités des entreprises durables dans un pays donné, en ce qui concerne certaines conventions ratifiées.

367. Nous voulons croire que la commission d'experts tiendra pleinement compte de ces remarques dans ses observations, ainsi que de tout autre commentaire des employeurs formulé lors de la discussion de la Commission de la Conférence.

1.1. Défaut de soumission des conventions, protocoles et recommandations aux autorités compétentes

368. Dans le cadre de son mandat, la commission a examiné les mesures prises en vertu de l'article 19, paragraphes 5, 6 et 7, de la Constitution de l'OIT. Ces dispositions prévoient que les États Membres soumettent, dans le délai douze mois 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.

369. 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 99e session (2010) jusqu'à la 108e session (2019)) puisque la Conférence n'a pas adopté de convention ni de recommandation à ses 97e (2008), 98e (2009), 102e (2013), 105e (2016) et 107e (2018) sessions). Cette période est considérée comme suffisamment longue pour inviter les gouvernements à la séance dédiée de la commission afin de fournir des explications sur les délais dans la soumission.

370. La commission a pris note des informations communiquées et des explications fournies par les représentants gouvernementaux qui ont pris la parole. La commission a pris note des difficultés spécifiques évoquées par certaines délégations, et 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. Certains gouvernements ont demandé l'assistance du Bureau pour clarifier la marche à suivre et compléter la procédure de soumission aux parlements nationaux, en consultation avec les partenaires sociaux.

371. La commission rappelle que le respect de l'obligation de soumettre les conventions, les protocoles et les recommandations aux autorités compétentes nationales est une

exigence de la plus grande importance pour garantir l'efficacité des activités normatives de l'OIT. Elle a également rappelé que les gouvernements peuvent recourir à l'assistance technique du Bureau pour surmonter les difficultés qu'ils rencontrent à cet égard.

372. La commission a relevé que les pays qui sont toujours concernés par ce grave manquement à soumettre aux autorités compétentes les instruments adoptés par la Conférence sont: **Albanie, Bahamas, Bahreïn, Belize, État plurinational de Bolivie, Brunéi Darussalam, Comores, Congo, Croatie, Dominique, El Salvador, Eswatini, Gabon, Gambie, Grenade, Guinée, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Haïti, Hongrie, Îles Marshall, Îles Salomon, Kazakhstan, Kirghizistan, Koweït, Liban, Libéria, Libye, Malaisie, Malte, Pakistan, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République arabe syrienne, République démocratique du Congo, Rwanda, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Seychelles, Sierra Leone, Somalie, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu, Yémen** et **Zambie**. La commission a exprimé le ferme espoir que les gouvernements concernés prendront les mesures appropriées de manière à remplir leur obligation constitutionnelle de soumission.

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

373. La commission a pris note des informations communiquées et des explications fournies par les représentants gouvernementaux qui ont pris la parole durant la séance dédiée. Certains gouvernements ont demandé l'assistance technique du Bureau. 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 également rappelé que l'envoi des premiers rapports sur l'application des conventions ratifiées revêt une importance particulière. La commission a souligné l'importance que revêt le respect des délais prescrits pour l'envoi des rapports. Par ailleurs, la commission a souligné l'importance fondamentale de soumettre des informations claires et complètes en réponse aux commentaires de la commission d'experts afin de permettre un dialogue continu avec les gouvernements concernés. À cet égard, la commission a rappelé que le Bureau peut apporter son assistance technique en vue de contribuer à leur respect.

374. La commission a noté que, à la date de la réunion de la commission d'experts de 2020, la proportion de rapports reçus (article 22 de la Constitution) s'élevait à **40** pour cent (68,1 pour cent pour la session de 2019). Depuis lors, d'autres rapports ont été reçus, portant le chiffre à **42,8** pour cent (comparé à 70,9 pour cent en juin 2019).

375. La commission a noté qu'aucun rapport sur les conventions ratifiées n'a été fourni depuis deux ans ou plus par les États suivants: **Congo, Djibouti, Dominique, Grenade, Guinée équatoriale, Guyana, Liban, Madagascar, Sainte-Lucie, Saint-Kitts-et-Nevis** et **Vanuatu**.

376. La commission a également noté que des premiers rapports dus sur les conventions ratifiées n'avaient pas été fournis par les États suivants depuis deux ans ou plus: **Albanie, Congo, Gabon, Guinée, Guinée équatoriale, Roumanie, Sao Tomé-et-Principe** et **Tunisie**.

377. La commission note qu'aucune information n'a encore été reçue en ce qui concerne la plupart ou l'ensemble des observations et demandes directes de la commission d'experts pour lesquelles une réponse était demandée pour la période se terminant en 2020 de la part des pays suivants: **Afghanistan, Antigua-et-Barbuda, Bangladesh, Barbade, Belize, État plurinational de Bolivie, Congo, Djibouti, Dominique,**

Fédération de Russie, Gabon, Grenade, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Guyana, Haïti, Kirghizistan, Kiribati, Liban, Libéria, Madagascar, Maurice, Monténégro, Mozambique, Ouganda, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République arabe syrienne, Rwanda, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Sierra Leone, Soudan du Sud, Tchad, Tuvalu, Ukraine, Vanuatu et **Zambie**.

1.3. Appels urgents

378. Suite à la décision de la commission d'experts d'instituer une nouvelle pratique consistant à lancer des appels urgents pour des cas correspondant aux pays qui n'ont pas envoyé leur rapport dus au titre de l'article 22 de la Constitution depuis au moins trois ans et d'attirer l'attention de la commission sur ces cas, la commission a invité les pays concernés à communiquer des informations, lors de l'examen des cas de manquements graves aux obligations de faire rapport, et a exprimé le ferme espoir que les gouvernements du **Congo**, de la **Dominique**, du **Gabon**, de la **Grenade**, de la **Guinée équatoriale**, de la **Roumanie** et de **Sainte-Lucie** fourniront le premier rapport dû dès que possible.

379. La commission a fait savoir à ces gouvernements que la commission d'experts pourrait examiner quant au fond l'application des conventions concernées à sa prochaine session, sur la base des informations de caractère public à sa portée, même si le gouvernement n'a pas envoyé le rapport correspondant. La commission a en outre rappelé la possibilité de se prévaloir de l'assistance technique du Bureau à cet égard.

1.4. Envoi des rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations

380. 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. À cet égard, la commission a exprimé sa **préoccupation** face au non-respect de cette obligation et a rappelé que le Bureau peut apporter son assistance technique en vue de contribuer à son respect.

381. La commission a noté 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: **Belize, Congo, Dominique, Grenade, Guyana, Haïti, Îles Marshall, Libéria, Maldives, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Sainte-Lucie, Sao Tomé-et-Principe, Sierra Leone, Somalie, Soudan du Sud, Tchad, Timor-Leste, Tuvalu** et **Yémen**.

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

382. La commission se félicite que, depuis trois ans, aucun État Membre n'ait omis d'indiquer le nom des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs auxquelles, conformément à l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution, copies des informations et rapports transmis au Bureau en vertu des articles 19 et 22 ont été communiquées. La commission a rappelé que le respect de l'obligation des gouvernements de communiquer rapports et informations aux organisations des employeurs et des travailleurs était une exigence de la plus haute importance pour garantir leur participation aux mécanismes de contrôle de l'OIT. La commission exprime le ferme espoir que cela est le signe d'une véritable dynamique de dialogue social tripartite au sein de l'ensemble des États Membres de l'OIT. La commission encourage les États Membres à persévérer dans cette voie.

2. Application des conventions ratifiées

383. La commission a noté avec **intérêt** les informations contenues au paragraphe 86 du rapport de la commission d'experts concernant de nouveaux cas dans lesquels la commission a exprimé sa satisfaction relative aux mesures prises par un gouvernement, suite aux commentaires qu'elle a formulés sur le degré de conformité des législations ou pratiques nationales avec les dispositions d'une convention ratifiée. En outre, la commission d'experts a mentionné, au paragraphe 89 de son rapport, les cas dans lesquels elle a noté avec intérêt certaines mesures prises pour assurer une meilleure application des conventions ratifiées. Ces résultats constituent des preuves tangibles de l'efficacité du système de contrôle.

384. Au cours de la présente session, la commission a examiné 19 cas individuels concernant l'application de diverses conventions [6].

2.1. Cas spéciaux

385. La commission a considéré qu'il y avait lieu d'attirer l'attention de la Conférence sur les discussions qu'elle a tenues au sujet des cas de l'application de la **convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948**, par le **Bélarus**, de l'application de la **convention (nº 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957**, par le **Zimbabwe**, et de l'application de la **convention (nº 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976**, par **El Salvador**. Le compte rendu complet de la discussion de ces cas, les conclusions de la commission ainsi que les déclarations des gouvernements suite à leur adoption sont reproduits dans la section C de la partie II de ce rapport.

2.2. Défaut continu d'application

386. La commission rappelle que ses méthodes de travail prévoient d'énumérer les cas de défaut continu d'éliminer de sérieuses carences, pendant plusieurs années, dans l'application des conventions ratifiées dont elle avait antérieurement discuté. Elle n'a pas eu à mentionner de tels cas cette année.

3. Participation aux travaux de la commission

387. La commission tient à exprimer son appréciation aux **39** 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.

388. La commission a cependant **regretté** que les gouvernements des États suivants n'aient pas pris part aux discussions concernant leur pays au sujet de l'exécution de leurs obligations de faire rapport et leurs autres obligations liées aux normes: **Albanie, Antigua-et-Barbuda, Bahamas, Bahreïn, Bangladesh, Barbade, Brunéi Darussalam, Comores, Congo, Croatie, Dominique, Gambie, Grenade, Guinée équatoriale, Guinée-Bissau, Guyana, Haïti, Hongrie, Îles Marshall, Îles Salomon, Kirghizistan, Koweït, Liban, Libye, Malaisie, Malte, Maurice, Monténégro, Ouganda, République arabe syrienne, République démocratique du Congo, Rwanda, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Sao Tomé-et-Principe, Sierra Leone, Tchad, Timor-Leste, Tunisie, Tuvalu, Vanuatu, Yémen** et **Zambie**.

[6] La section C de la partie II du présent rapport contient un résumé des informations fournies par les gouvernements, des discussions et des conclusions concernant l'examen des cas individuels.

389. La commission a noté avec **regret** que les gouvernements des États suivants qui n'étaient pas représentés à la Conférence n'ont pas été en mesure de participer aux discussions concernant leur pays au sujet de l'exécution de leurs obligations de faire rapport et de leurs autres obligations liées aux normes: **Dominique, Gambie, Grenade, Guinée-Bissau, Îles Marshall, Timor-Leste** et **Tuvalu**.

390. De manière générale, la commission a **regretté** le nombre élevé de cas de manquements par les États Membres de leurs obligations de faire rapport et à d'autres obligations liées aux normes. La commission observe que certains gouvernements ont fourni des informations après la séance dédiée à l'examen de cette question [7]. Si elle reconnaît les efforts faits à cet égard, la commission veut croire qu'à l'avenir les gouvernements feront preuve de célérité afin de lui permettre de procéder à cet examen en toute connaissance de cause. La commission a rappelé aux gouvernements qu'ils peuvent avoir recours à l'assistance technique du Bureau pour surmonter les difficultés à cet égard.

391. **Membres travailleurs:** 66 États Membres étaient invités à nous présenter des explications écrites quant aux manquements graves aux obligations de faire rapport et à d'autres obligations liées aux normes. Nous avons reçu les informations écrites de seulement sept d'entre eux. Nous remercions ces derniers, mais ces chiffres particulièrement bas soulèvent de vives inquiétudes pour le groupe des travailleurs. Nous regrettons vivement que les 59 autres États Membres n'aient envoyé aucune information écrite. Nous avons souligné dans nos observations écrites le caractère fondamental du dialogue qui doit s'installer entre les États Membres et l'OIT, notamment par le biais du respect scrupuleux de ces obligations liées aux normes. Ce dialogue apparaît encore plus essentiel en période de crise.

392. Dans les informations écrites transmises par les gouvernements, nous avons bien pris note des difficultés rencontrées par certains États Membres et soulignons avec satisfaction que ceux-ci font généralement appel à l'assistance du Bureau, et que celui-ci y répond systématiquement de façon favorable et avec une grande efficacité. Ce soutien de l'OIT doit être maintenu et renforcé pour garantir durablement la capacité de ces États Membres à respecter leurs obligations de faire rapport et autres obligations liées aux normes. Ces États Membres doivent toutefois avoir conscience qu'il est fondamental d'allouer les moyens nécessaires au respect de ces obligations, et que tout ne peut pas reposer sur la seule assistance du Bureau.

393. Nous avons, à plusieurs reprises, entendu que la crise sanitaire avait impacté la capacité des gouvernements à remplir leurs obligations. Tout en reconnaissant l'impact indéniable qu'a pu avoir la pandémie, il nous paraît toutefois important de rappeler, d'une part, que la Constitution de l'OIT ne prévoit aucune circonstance qui permette de suspendre les obligations liées aux normes, comme le mentionnent la commission d'experts au paragraphe 97 de l'addendum de son rapport, et, d'autre part, que la plupart de ces obligations doivent être méconnues pendant plusieurs années pour être qualifiées de manquements graves.

394. Les manquements reprochés remontent donc bien souvent à une période qui précède le début de la pandémie. Il ressort également des informations écrites transmises et des interventions de quelques gouvernements que le besoin de formation est bien présent. Les États Membres ne doivent dès lors pas hésiter à saisir les opportunités des programmes de formation mis sur pied par l'OIT, notamment ceux destinés aux

[7] Belize, Gabon et Somalie.

représentants de ces États Membres. Les programmes de formation du Centre international de formation destinés aux mandants de l'Organisation se révèlent être d'une aide précieuse à cet égard. Il convient également de mentionner ici les nombreuses ressources très utiles de l'OIT qui sont à disposition des États Membres, notamment l'assistance technique fournie au travers des nombreux spécialistes des normes sur le terrain, le site Web *Managing ILS reporting* et les nombreux autres moyens développés dans le cadre du programme et budget de l'OIT.

395. L'OIT poursuit d'ailleurs ses efforts pour renforcer les capacités de ses mandants au moyen de nouveaux instruments, comme en témoigne la mise en ligne d'une première version en langue anglaise du Guide sur les pratiques établies du système de contrôle de l'OIT, qui est encore en cours de traduction en langues française et espagnole. Cet outil sera également décliné sous forme d'une application, comme l'a annoncé la représentante du Secrétaire général de la Conférence.

396. Nous demandons que les États Membres qui n'ont transmis aucune information écrite à notre commission, malgré l'invitation qui leur a été faite, soient mentionnés dans les conclusions de la présente discussion. Cela nuit aux discussions de la présente session spéciale de notre commission et ne nous permet pas de connaître les intentions des gouvernements concernés, à moins que ceux-ci ne soient venus les exprimer en séance. Nous regrettons à ce titre que très peu de gouvernements aient répondu en séance.

397. Nous avons bien noté les engagements pris par certains gouvernements dans leurs informations écrites ainsi que dans quelques interventions et espérons que ces engagements seront suivis d'actions concrètes pour assurer le respect plein et entier de leurs obligations. Nous lançons par ailleurs un appel à l'ensemble de ces gouvernements, et particulièrement à ceux qui n'ont fourni aucune information à notre commission, pour qu'ils mettent fin, dans les plus brefs délais, aux manquements graves qui leur sont reprochés. Au-delà du respect purement formel de ces obligations, il convient que les États Membres veillent à effectivement enclencher les dynamiques de dialogue social tripartite qui sous-tendent ces obligations.

398. Permettez-moi pour finir de réagir à certaines observations formulées par le porte-parole des employeurs. Les membres travailleurs sont ouverts aux discussions qui visent à favoriser un plus grand respect par les États Membres de leurs obligations constitutionnelles liées aux normes. Cet objectif ne nous semble toutefois pas pouvoir être rempli à travers une démarche de consolidation ou de simplification des normes.

399. Nous souhaiterions également insister sur le fait que la démarche de ratification des conventions internationales du travail doit être guidée par la volonté des États Membres de mettre en œuvre les principes «droit et liberté» que celles-ci contiennent. Les craintes liées à la capacité de respecter les obligations de faire rapport ne doivent jamais constituer un obstacle à la ratification. Les États Membres peuvent pour cela compter sur l'assistance technique du Bureau et sur le dialogue social tripartite.

400. Enfin, il nous semble important de conclure en rappelant, sur base du mandat de la commission d'experts repris au paragraphe 43 de l'addendum de son rapport, que si la prise en compte des commentaires des travailleurs et des employeurs participe à la large reconnaissance du rôle technique et de l'autorité morale de la commission d'experts, cela ne peut en aucun cas influencer l'examen indépendant et impartial de la portée juridique du contenu et de la signification des dispositions des conventions par la commission d'experts. Nous rejetons dès lors avec fermeté les observations du porte-parole employeur, qui remettent en cause l'indépendance de la commission d'experts et qui, de plus, n'entretiennent aucun lien avec l'objet de la présente discussion.

401. **Membres employeurs:** Pour être efficace, le système de contrôle régulier de l'OIT repose sur des rapports de gouvernements contenant des informations pertinentes et envoyés régulièrement et en temps voulu, et sur les commentaires complémentaires des partenaires sociaux lorsque cela est nécessaire pour éclaircir la situation. Sans ces informations, les experts et la Commission ne peuvent pas contrôler correctement l'application des normes de l'OIT. Nous comprenons que l'année dernière a été particulièrement difficile pour nous tous, et nous reconnaissons tous les efforts déployés pour permettre au système de contrôle de continuer à fonctionner.

402. Nous espérons que nos efforts constants pour rationaliser la procédure de présentation des rapports, et accroître les possibilités de présentation des rapports par des moyens électroniques, contribueront à faciliter l'envoi de rapports par les gouvernements et à accroître le nombre de rapports et de commentaires des partenaires sociaux qui seront reçus à l'avenir. À notre avis, ces efforts doivent être complétés par une consolidation, une concentration et une simplification significatives des normes de l'OIT. À cet égard, nous espérons que le fonctionnement du mécanisme d'examen des normes nous aidera à aller de l'avant. Dernier point mais non le moindre, nous tenons à souligner qu'il est important que les gouvernements, avant de ratifier des conventions de l'OIT, s'assurent qu'ils ont non seulement la capacité de les mettre en œuvre, mais aussi celle de remplir leurs obligations de faire régulièrement rapport.

E. Adoption du rapport et remarques finales

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

404. **Membre gouvernementale du Brésil, s'exprimant au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC):** Le GRULAC réaffirme l'engagement de nos pays à l'égard des mécanismes de contrôle de l'application des normes et du respect des conventions ratifiées par chaque État Membre. Nous apprécions les efforts déployés par la commission d'experts et le Comité de la liberté syndicale, lors des réunions tenues avec les groupes de travailleurs et d'employeurs. Toutefois, nous notons avec préoccupation que les gouvernements n'ont pas été inclus dans des réunions aussi importantes.

405. Je voudrais attirer l'attention de la commission sur le fait que, en remplissant leurs obligations, les gouvernements s'engagent de bonne foi en faveur du système de contrôle de l'application des normes. C'est pourquoi le GRULAC estime que toutes les parties devraient participer à ces réunions. Nos pays ont toujours eu une position claire sur les mécanismes de contrôle, d'autant plus que notre région est celle qui compte le plus grand nombre de cas examinés par le Comité de la liberté syndicale, et que nous sommes appelés à plusieurs reprises à nous présenter à la Commission de l'application des normes. Cela s'explique aussi par le fait que l'Amérique latine et les Caraïbes comptent un nombre élevé de conventions ratifiées.

406. Le GRULAC a réaffirmé que les méthodes de travail de la commission devraient être révisées pour prendre en compte les préoccupations significatives et légitimes soulevées par les gouvernements en faveur de l'exercice d'un véritable tripartisme. À la page 4 de l'addendum au rapport de 2020 de la commission d'experts, il est indiqué ce qui suit: «De même, les vice-présidents employeur et travailleur de la Commission de la Conférence sont invités à rencontrer la commission d'experts lors de ses sessions pour avoir des entretiens sur des questions d'intérêt commun dans le cadre d'une séance spécialement prévue à cet effet.» À cet égard, il est nécessaire d'indiquer que nous apprécions à leur juste valeur ces réunions. Cependant, le GRULAC tient à souligner fermement que la pratique, qui dure depuis plusieurs années et qui consiste à ne pas y inviter les

gouvernements, dénature le caractère tripartite de l'OIT. Les gouvernements devraient donc être invités à ces réunions.

407. Les travaux de la commission ont montré que les gouvernements ont un rôle fondamental à jouer non seulement parce qu'ils sont responsables de l'application des conventions, mais aussi parce qu'ils cherchent constamment à renforcer le dialogue social dans chaque pays. Lorsqu'on leur refuse la possibilité de participer à ces réunions et qu'ils ne sont pas associés à toutes les activités, comme c'est le cas de la commission, ils perdent leur rôle de mandants et restent de simples spectateurs.

408. En conclusion, afin de contribuer davantage au renforcement des mécanismes de contrôle de l'OIT, le GRULAC propose que la commission demande à la commission d'experts d'examiner la possibilité de permettre à un représentant du groupe gouvernemental de participer à la prochaine séance spéciale à laquelle les vice-présidents travailleur et employeur sont invités.

409. **Membre gouvernemental du Portugal, s'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses États membres:** Les pays candidats du Monténégro et de l'Albanie, l'Islande et la Norvège, membres de l'Association européenne de libre-échange (AELE), les membres de l'Espace économique européen, ainsi que la République de Moldova et la Géorgie souscrivent à cette déclaration. Permettez-nous tout d'abord d'exprimer nos remerciements au Président de la Conférence, à la présidente de la commission, au Directeur général et au Bureau pour le dévouement et la persévérance dont ils ont fait preuve afin de garantir le succès de la Conférence et faire en sorte que les travaux de cette importante commission puissent se poursuivre, malgré les circonstances particulières. Dans le même ordre d'idées, nous tenons à remercier les porte-parole des travailleurs et des employeurs pour l'esprit constructif qui a dominé leur participation. Nous saluons l'approche et la participation constructives des gouvernements à ce processus. La commission est l'essence même du tripartisme et nous sommes convaincus que la ferme volonté d'améliorer la mise en application des conventions doit demeurer une priorité pour tous les mandants.

410. Nous nous félicitons, avec une immense satisfaction mais aussi avec soulagement, de la discussion qui s'est finalement tenue à la Commission de l'application des normes, après le report de celle de l'an dernier. Nous sommes fermement convaincus de l'importance fondamentale des normes internationales du travail et du système de contrôle efficace et faisant autorité, en particulier dans le contexte de crises comme celle qu'a entraînée la pandémie de COVID-19. Nous défendons fermement la nécessité de disposer d'un système de contrôle indépendant, efficace et solide et faisant appel à des experts, pour superviser la mise en œuvre des conventions de l'OIT. Nous sommes persuadés que le système de contrôle de l'OIT est indispensable pour assurer la crédibilité de l'action menée par l'Organisation dans son ensemble. Il serait non seulement vain, mais aussi extrêmement inopportun de mettre sous pression le système en place, en particulier dans le contexte actuel de la pandémie.

411. Nous sommes convaincus que les normes internationales du travail ont un rôle central à jouer dans la lutte contre la récession socio-économique et pour permettre une reprise plus résiliente. C'est fondamentalement sur la base de la pleine application des normes internationales du travail et d'un système de contrôle efficace et faisant autorité que doit se fonder la reprise après cette crise. Cela va également dans le sens de la Déclaration du centenaire sur l'avenir du travail et de la Résolution concernant l'appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain pour sortir de la crise de la COVID-19.

412. Nous réaffirmons fermement notre soutien aux observations de la commission d'experts selon lesquelles les mesures de relance ne devraient jamais affaiblir la protection offerte par le droit du travail et la protection sociale, car cela ne ferait que saper davantage la cohésion et la stabilité sociales et éroder la confiance des citoyens dans les politiques publiques. Nous soulignons donc l'importance cruciale d'un dialogue social efficace et véritable pour élaborer et mettre en œuvre des réponses fondées sur le respect des droits au travail qui ne laissent personne de côté. De même, on ne saurait trop insister sur l'importance qu'il y a à ce que le BIT continue d'appuyer les mandants et de fournir des orientations politiques et une assistance technique complètes.

413. Nous exprimons également notre soutien à la commission d'experts lorsqu'elle réaffirme le principe selon lequel le droit de grève devrait être considéré comme une composante intrinsèque et une conséquence logique de la liberté syndicale et du droit d'organisation, au sens de la convention nº 87 de l'OIT. Nous avons toute confiance dans l'indépendance et l'impartialité de la commission d'experts, et c'est là un aspect fondamental du système de contrôle de l'OIT.

414. La Commission de la Conférence offre un mécanisme unique en son genre permettant à tous les mandants d'examiner l'application des conventions de l'OIT dans le cadre d'un processus consultatif et tripartite, sur la base d'observations impartiales et indépendantes d'experts. Cela permet d'échanger les points de vue et de favoriser les progrès. À ce propos, nous nous félicitons de ce que les conclusions de la commission soient plus orientées sur l'action et fournissent des orientations permettant d'identifier les recommandations d'importance majeure et les actions qui s'imposent pour chaque cas et dans chaque situation, afin de stimuler les progrès vers le travail décent pour tous. Nous invitons les États Membres de l'OIT à se conformer autant que possible aux conclusions, le cas échéant en faisant appel à l'assistance technique du Bureau et/ou aux missions de contacts directs.

415. L'Union européenne et ses États membres continueront à soutenir pleinement le système de contrôle de l'OIT et la promotion de la ratification et de la mise en œuvre des normes internationales du travail. Nous restons convaincus que c'est l'un des exemples les plus louables d'une instance multilatérale fondée sur des règles, dont l'importance s'est encore accrue avec la crise.

416. **Membres employeurs:** Les membres employeurs souscrivent pleinement au rapport de la commission et recommandent son adoption. Cette année, pour la toute première fois, les travaux de la commission se sont déroulés virtuellement. Les membres employeurs se félicitent que la commission ait pu mener à bien ses travaux dans les délais impartis, grâce à la discipline et à la coopération de tous les représentants. Nous remercions en particulier la présidente, Mme Corine Elsa Angonemane Mvondo, pour la gestion efficace du temps dont nous disposions pour réaliser de nos travaux. C'était une tâche difficile et vous l'avez menée merveilleusement bien.

417. Nous profitons également de ce moment pour mettre en lumière certaines difficultés posées par la forme virtuelle de nos travaux. Nous avons constaté avec regret que les membres de certaines régions n'ont pas pu participer efficacement à la discussion en raison de fuseaux horaires différents et de problèmes de connexion. En outre, les séances à heures fixes et limitées dans le temps nous ont obligés, dans certains cas, à transiger sur l'étendue de discussions importantes.

418. Les membres employeurs auraient souhaiter examiner moins de cas, mais de manière plus approfondie. Les membres employeurs notent néanmoins que, malgré ces contraintes de temps, la commission a démontré une fois de plus sa capacité à mener

un dialogue tripartite axé sur les résultats et à adopter des conclusions claires, consensuelles et directes. En ce qui concerne l'examen des cas individuels, les membres employeurs se félicitent de voir que de nombreux gouvernements ont déjà commencé à prendre des mesures correctives, ou ont l'intention de le faire dans un avenir proche, en ce qui concerne le respect de la convention concernée. Nous notons avec satisfaction que la plupart des gouvernements ont participé de manière constructive aux travaux de la commission et ont exprimé un engagement clair et ferme en faveur du système de contrôle. Nous accueillons favorablement ces engagement pris et encourageons une participation constructive à ce système.

419. En outre, les membres employeurs attachent la plus grande importance à ce que l'examen de la commission se fonde sur des données factuelles solides et équilibrées. Après tout, la crédibilité des conclusions de la commission dépend d'une base factuelle solide. Établir des faits est souvent un processus difficile qui exige du temps et des ressources, mais c'est un processus nécessaire. Les gouvernements devraient en particulier s'efforcer de fournir des informations complètes et actualisées, en consultation avec les partenaires sociaux, afin de faciliter ce travail de contrôle important.

420. Les employeurs ont également demandé à plusieurs reprises à la commission d'experts d'orienter davantage ses commentaires sur le respect des conventions ratifiées en fonction du texte des conventions et, à cet égard, de respecter pleinement les méthodes applicables de la Convention de Vienne sur le droit des traités, en ce qui concerne les questions d'interprétation. Lorsque les conventions de l'OIT permettent délibérément une certaine flexibilité dans l'application de leurs dispositions, par exemple en employant des termes généraux, cela ne doit pas être réduit à néant par des interprétations restrictives de la part de la commission d'experts. En outre, les membres employeurs demandent à la commission d'experts de tenir suffisamment compte des besoins des entreprises durables lorsqu'elle évalue le respect des conventions. C'est là un élément important que met en lumière la Déclaration du centenaire de l'OIT, et le système de contrôle des normes de l'OIT doit également tenir dûment compte de cet élément. Il est également plus important que jamais, alors que nous sortons de la pandémie de COVID-19, de prendre en compte les besoins des entreprises durables.

421. Les membres employeurs voudraient profiter de l'occasion pour encourager les membres de la commission, la commission d'experts et le Bureau à poursuivre leur coopération afin d'améliorer la transparence, l'efficacité, l'équilibre, la pertinence et la gouvernance tripartite du système de contrôle des normes de l'OIT, de bonne foi et dans un esprit constructif. Au nom des membres employeurs, nous avons formulé plusieurs propositions à cette fin. La première consiste à assurer une meilleure lisibilité et davantage de convivialité; les utilisateurs du rapport de la commission d'experts ont besoin d'une présentation claire, équilibrée et actualisée des questions étudiées. Les commentaires de la commission d'experts devraient reposer sur une analyse rationnelle et exposer les problèmes de conformité d'une manière aisément compréhensible. Les recommandations portant sur des mesures correctives devraient, selon nous, être directes, concrètes et vérifiables. Nous pensons qu'une présentation des observations par pays serait elle aussi bénéfique.

422. S'agissant des cas de double note de bas de page, les membres employeurs apprécieraient que la commission d'experts puisse expliciter davantage les raisons pour lesquelles un cas est assorti d'une double note. À notre avis, cela devrait se faire non seulement dans les observations correspondantes, mais aussi dans le rapport général.

423. S'agissant des liens hypertextes, les membres employeurs sont d'avis que, dans la version électronique des commentaires de la commission d'experts, il faudrait ajouter des liens renvoyant aux commentaires antérieurs et aux discussions de la Commission de la Conférence.

424. En outre, un point important est celui de l'accès aux soumissions des partenaires sociaux. Il serait souhaitable que le texte des soumissions des organisations d'employeurs et de travailleurs à la commission d'experts puisse être consulté par le biais de liens hypertextes dans la version électronique du rapport de la commission d'experts ainsi que sur le site Web NORMLEX. Actuellement, bien que NORMLEX contienne des informations précisant quelles organisations d'employeurs ou de travailleurs ont remis des soumissions, leur texte ne peut pas être consulté. Selon nous, cette question est essentielle pour la transparence du processus.

425. En outre, la disponibilité des rapports de mission est un élément important de ce processus. Comme il était dit dans la déclaration commune des travailleurs et des employeurs de 2017, des rapports des missions de suivi des conclusions de la commission, ou un résumé des résultats non confidentiels et concrets de la mission, devraient être publiés sur la page Web de la commission ou dans la base de données NORMLEX dans un délai raisonnable suivant l'achèvement de la mission. Lorsque les observations mentionnent ces rapports, leur consultation pourrait aussi être facilitée au moyen de liens hypertextes.

426. Nous voulons croire, en outre, que la page Web de la commission, qui constitue un portail essentiel pour toute information pertinente sur l'action de la commission, sera encore développée et son niveau relevé.

427. En ce qui concerne la question de la mise en avant des cas de progrès par la commission, les membres employeurs estiment que la commission a examiné plusieurs cas contenant des éléments de progrès cette année. Nous considérons que cela donne à la commission une occasion précieuse de mettre en évidence les bonnes pratiques des États Membres de l'OIT s'agissant de l'application des normes internationales du travail et de saluer, sur une base tripartite, les efforts que les gouvernements déploient avec succès pour mieux respecter les conventions ratifiées. Ce point est particulièrement important pour les membres employeurs, et nous sommes favorables à une augmentation du nombre de cas mettant en avant les progrès sur la liste restreinte des cas examinés.

428. Pour ce qui est du suivi des conclusions de la commission, les membres employeurs tiennent à mettre l'accent sur l'importance du suivi des conclusions de la commission. Selon nous, les conclusions de la commission représentent un consensus clair, tripartite sur les questions d'application et, de ce fait, définissent et posent le mandat de l'assistance technique du Bureau et des missions de suivi. Dans cet esprit, les spécialistes du Bureau des activités pour les employeurs et du Bureau des activités pour les travailleurs devraient être associés aux travaux de suivi afin d'aider les organisations d'employeurs et de travailleurs des pays concernés à contribuer au règlement des problèmes d'application d'une manière qui tienne compte de leurs besoins. Des rapports sur l'assistance technique fournie et les missions menées devraient être publiés en ligne dans un délai raisonnable.

429. Le rôle clé que le Bureau joue pour aider les pays à mieux s'acquitter de leurs obligations liées aux normes ne saurait être trop souligné. Nous voulons croire que ce rôle continuera d'être assumé de manière équilibrée et concrète, en consultation avec l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération syndicale

internationale (CSI), en leur qualité de secrétariat des employeurs et de secrétariat des travailleurs. Les membres employeurs sont convaincus que ces propositions pourraient améliorer davantage la pertinence, l'acceptation et la transparence du système de contrôle régulier des normes de l'OIT. Nous restons disponibles et attendons avec intérêt d'examiner ces propositions de manière plus approfondie aux prochaines consultations tripartites informelles sur les méthodes de travail de la Commission de la Conférence.

430. En conclusion, les employeurs prennent note avec satisfaction du déroulement globalement constructif de cette session virtuelle de la commission cette année. Selon nous, les discussions se sont déroulées dans le respect des contraintes de temps imposées la plupart du temps, un consensus a été trouvé quand cela était possible, et les désaccords ou les divergences de vue, lorsqu'ils existent, ont été mis en avant et débattus de manière respectueuse.

431. Je tiens à conclure en exprimant nos remerciements et notre reconnaissance au Département des normes internationales du travail qui a organisé ce format virtuel. Nous savons tout le travail que cela a représenté et nous félicitons toutes les personnes qui ont contribué au bon déroulement des réunions de la commission à distance cette année. Nous remercions particulièrement la présidente, pour sa conduite juste des réunions de la commission et la grande efficacité avec laquelle elle a géré le temps alloué. Permettez-moi également de remercier un instant le groupe des employeurs, en particulier les membres qui ont participé à la préparation et à la présentation du point de vue des membres employeurs sur les cas individuels, ainsi que sur l'Étude d'ensemble. Je tiens enfin à exprimer ma gratitude à l'OIE et au Bureau des activités pour les employeurs. Dernier point, mais non le moindre, je remercie mon ami, le porte-parole des membres travailleurs et son équipe, ainsi que les représentants des gouvernements qui ont activement participé à la commission et dont le travail a permis que nos discussions soient constructives et productives.

432. **Membres travailleurs:** Nous voilà arrivés au terme de nos travaux. Ceux-ci se sont tenus dans des circonstances très particulières qui nous ont contraints à adopter un certain nombre de mesures exceptionnelles. C'est notamment le cas concernant la réduction du nombre de cas, qui a généré beaucoup de frustration au sein de notre groupe alors que de nombreux travailleurs continuent de voir leurs droits bafoués partout dans le monde. Nous pouvons néanmoins nous satisfaire d'avoir adopté des conclusions importantes dans les cas examinés et espérons qu'elles auront un impact sur la réalité.

433. À ce propos, c'est avec une grande préoccupation que nous apprenons la détérioration de la situation dans certains cas discutés cette année par notre commission. Nous invitons les gouvernements concernés à faire preuve de sagesse et à assurer la pleine et entière exécution des conclusions adoptées. En outre notre Organisation ne saurait accepter que des mesures de représailles soient prises en guise de sanction suite à des discussions menées en son sein. Pour donner pleinement effet à nos conclusions, nous suggérons d'ailleurs que le Bureau des activités pour les travailleurs et le Bureau des activités pour les employeurs soient associés à leur mise en œuvre.

434. Nos travaux ont pour base le rapport de la commission d'experts. On n'insistera jamais assez sur son indépendance. Contrairement à ce qui a été parfois sous-entendu, il ne s'agit pas d'une simple commission technique qui se contente de préparer les travaux de notre commission. C'est un organe de contrôle à part entière qui apprécie de manière libre et indépendante le respect des conventions et recommandations. Cette indépendance serait d'ailleurs fortement endommagée si elle devait donner suite aux suggestions lui demandant de promouvoir de vagues concepts. À supposer qu'on puisse en tenir compte, ces éléments n'auraient de pertinence qu'au moment de l'élaboration

des normes mais en aucun cas lorsqu'il s'agit d'en assurer le contrôle de l'application. Permettez-moi d'être clair à cet égard. Les membres travailleurs ne sont pas du tout opposés à avoir une réflexion sur une notion comme les entreprises durables. Cette réflexion n'a cependant rien à voir avec le contrôle des normes. Elle peut se tenir dans un autre cénacle de l'OIT, comme nous l'avons d'ailleurs fait en 2007. De même, les suggestions faites par les membres employeurs concernant le droit à la négociation collective et que les membres travailleurs ne partagent pas doivent être écartées.

435. Par conséquent, il est essentiel de respecter l'expression indépendante de la commission d'experts concernant toutes les questions examinées, y compris le droit de grève. À cet égard, les membres travailleurs tiennent à rappeler leur position. Il s'agit d'un droit fondamental qui fait partie intégrante de la liberté syndicale et qui est couvert par la convention nº 87.

436. Nous tenons encore à souligner que la Commission de l'application des normes n'est pas mandatée pour donner des orientations ou instructions à la commission d'experts et certainement pas pour en contrôler le travail. À ce titre, le dialogue qu'entretiennent les deux commissions dans le respect mutuel et sur un pied d'égalité a uniquement pour objectif de souligner leur complémentarité et leur permettre de réfléchir à leur coopération future.

437. J'indiquais au début de mon propos que notre session pour cette année a été impactée par la pandémie. Il en va de même des normes internationales du travail qui ont été soumises à rude épreuve. Il était dès lors important que nous lui consacrions une partie de nos discussions. Permettez-moi d'insister sur la nécessité du respect des normes a fortiori dans des contextes comme celui de la pandémie. Il n'y a pas un corpus normatif pour les périodes de prospérité et un autre pour les moments troubles. Les normes devront également être au cœur de la reprise post-COVID avec une attention particulière pour les instruments qui offrent un cadre propice à cet effet, comme la recommandation nº 205. Il convient également que les organes de contrôle assurent un suivi spécifique des mesures prises durant cette pandémie et de continuer à en évaluer la conformité avec les normes de notre institution.

438. Je souhaite maintenant aborder certains événements qui ont émaillé nos discussions. Nous avons dû déplorer qu'à plusieurs reprises certains aient jugé utile de qualifier certains cas traités comme des cas de progrès. Chacun est libre d'apprécier la situation comme il l'entend, au risque de mettre sa crédibilité en jeu. Toutefois, nous sommes persuadés que toutes les personnes raisonnables ici présentes admettront sans peine qu'il est totalement inapproprié de parler de progrès lorsque des personnes continuent à perdre la vie en raison de leurs convictions. À toutes fins utiles, je tiens à rappeler qu'un cas ne peut être qualifié de progrès que si les groupes travailleurs et employeurs s'accordent explicitement pour le dire. Aucun cas n'a été désigné comme tel cette année.

439. Nous avons également constaté que certains délégués se sont arrogé le droit de déterminer ce qui relève du champ de discussion et ce qui tombe hors de celui-ci. Nous souhaitons rappeler que le mandat de notre commission porte sur le respect par les États Membres des conventions ratifiées. Tout ce qui concerne de près ou de loin le respect des conventions par l'État visé entre dans le cadre des discussions de notre commission.

440. En outre, il nous semble important de revenir sur l'usage qui a été fait par certains des questions d'ordre en se permettant d'interrompre les interventions et demander que des déclarations soient retirées du procès-verbal. D'une part, soulever une question d'ordre est une modalité qui ne peut être utilisée que dans des cas exceptionnels et lorsqu'il y a

une atteinte évidente au règlement. La police des débats relève exclusivement de la présidence et il n'appartient à aucun délégué de s'y substituer. D'autre part, il est évident que ce genre d'attitude révèle plutôt un manque de tolérance vis-à-vis des autres opinions. Or le dialogue social n'est pas seulement un slogan qu'on agite dans les occasions mais une pratique qui implique qu'on accepte d'écouter et de discuter les opinions différentes. C'est en confrontant des positions contradictoires qu'on parvient à dépasser les conflits et à apaiser les relations. La censure, le mépris et le déni n'ont jamais fait avancer une idée.

441. Permettez-moi de terminer mon allocution par une réflexion personnelle. Dans le tumulte des discussions, il arrive que nous nous engagions dans d'âpres discussions en multipliant les effets oratoires. Mais, pour évaluer l'intérêt de notre travail, il importe de se demander dans quelle mesure nos échanges peuvent contribuer à améliorer la vie des populations concernées par nos discussions. Il s'agit du mandat de notre Organisation qui appelle à l'amélioration des conditions de travail et à l'adoption d'un régime de travail réellement humain. C'est la seule question qui vaille et la seule qui est de nature à donner un sens à nos travaux et à déterminer notre degré de satisfaction.

442. Je souhaite procéder, comme de coutume, à quelques marques de gratitude. Au nom des membres travailleurs, j'adresse ici mes plus sincères remerciements à la présidente de notre commission, Mme Corine Elsa Angonemane Mvondo, qui a mené les travaux avec beaucoup de sérénité en assumant notamment la tâche ingrate de veiller au respect du temps de parole; l'ensemble du Bureau pour l'énorme travail abattu dans un système extraordinaire jamais connu auparavant; plus particulièrement, je tiens à remercier la représentante du Secrétaire général, Mme Corinne Vargha, pour son investissement sans faille; les interprètes et la régie pour le soutien indispensable sans lequel notre activité n'aurait pu avoir lieu. Je tiens à remercier les délégués qui ont contribué à nos discussions, pour leurs apports, et la porte-parole employeur, Mme Sonia Regenbogen, et son équipe, qui illustre que la divergence n'empêche pas le respect. Je remercie bien sûr mon groupe, celui des travailleurs, pour sa participation active et pour sa solidarité. Je m'adresse en particulier à celles et ceux qui ont accepté d'assumer le rôle de porte-parole dans l'examen de certains cas. Je remercie tous mes collaborateurs directs, ceux de la CSI, de la Confédération des syndicats chrétiens et nos collègues du Bureau des activités pour les travailleurs.

443. **Présidente:** Je ne saurais clore nos travaux sans exprimer ma reconnaissance à tous les membres de cette commission pour le travail accompli, en dépit des difficultés liées à la virtualité de cette session, au manque de temps et aux différents fuseaux horaires auxquels nous avons tous été confrontés.

444. Je voudrais saisir cette occasion pour m'excuser si je vous ai heurtés d'une manière ou d'une autre, peut-être en vous interrompant de manière abrupte au cours de votre intervention. Je vous assure que cela n'avait rien de personnel, mais c'était juste le résultat de l'attention toute particulière que je portais à la bonne gestion du temps pour que nous puissions terminer nos travaux. J'espère que vous ne m'en tiendrez pas rigueur.

445. Je voudrais aussi remercier les deux vice-présidents pour l'entente constructive que nous avons eue tout au long de nos travaux. Enfin, je voudrais remercier le secrétariat, sans l'appui duquel nous n'aurions rien pu accomplir, et exprimer également ma reconnaissance aux interprètes, à tous les techniciens que nous ne voyons pas, mais sans lesquels nous n'aurions pas pu travailler.

446. À présent, je clos la session de la Commission de l'application des normes.

Genève, le 18 juin 2021

(Signé) Mme Corine Elsa Angonemane Mvondo
Présidente

M. Pedro Pablo Silva Sanchez
Rapporteur

Annexe I

Conférence internationale du Travail
109e session, Genève, 2021

▶ CAN/D.1

Commission de l'application des normes

Date: 13 mai 2021

Travaux de la commission

I. Travaux de la commission

1. Le présent document (D.1) contient des informations sur la manière dont la Commission de l'application des normes (la commission) effectue ses travaux. Il est soumis pour adoption à la commission lorsqu'elle commence ses travaux à chaque session de la Conférence [1]. Il reflète les résultats des discussions et des consultations tripartites informelles qui ont eu lieu, depuis 2002, concernant les méthodes de travail de la commission, y compris sur les questions suivantes: l'élaboration de la liste des cas individuels devant être discutés par la commission, la préparation et l'adoption des conclusions relatives aux cas individuels, la gestion du temps et le respect des règles parlementaires de la bienséance.

2. Ce document tient compte des résultats des dernières consultations tripartites informelles sur les méthodes de travail de la commission qui ont eu lieu les 30 mars, 12 avril et 27 avril 2021. Ces consultations ont examiné les ajustements spéciaux qu'il conviendrait d'apporter aux méthodes de travail de la commission afin qu'elle puisse s'acquitter de ses obligations constitutionnelles dans le cadre d'une Conférence entièrement virtuelle et un nombre de séances réduit.

II. Mandat et composition de la commission, procédure de vote et rapport à la Conférence

3. Conformément à son mandat défini par l'article 7, paragraphe 1, 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;

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.

4. Conformément à l'article 7, paragraphe 2, du Règlement de la Conférence, la commission présente un rapport à la Conférence. Depuis 2007, en réponse aux souhaits

[1] Depuis 2010, ce document est annexé au rapport général de la commission.

exprimés par les mandants de l'OIT, le rapport a été publié à la fois dans les Comptes rendus des travaux de la Conférence et en tant que publication individuelle, afin d'améliorer la visibilité des travaux de la commission.

5. Les questions relatives à la composition de la commission, au droit de participer à ses travaux et à la procédure de vote sont régies par le règlement des commissions de la Conférence figurant à la section H de la partie II du Règlement de la Conférence.

6. Chaque année, la commission procède à l'élection de son bureau: président(e), vice-président(e)s et rapporteur(e).

III. Documents de travail

A. Rapport de la commission d'experts

7. 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 A et B)), qui est imprimé en deux volumes.

8. Le rapport III (partie A) comporte une première partie qui contient le rapport général de la commission d'experts et une deuxième partie consacrée aux 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 États Membres. Au début du rapport figure un index des commentaires par convention et par pays. Outre les observations contenues 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, aux gouvernements intéressés [2].

9. Le rapport III (partie B) contient l'Étude d'ensemble établie par la commission d'experts sur un groupe de conventions et recommandations décidé par le Conseil d'administration.

10. Cette année, suite au report de la 109e session de la Conférence à juin 2021, le Conseil d'administration a décidé d'inviter la commission à examiner en 2021 le rapport III (parties A et B) de 2019 mis à jour par la commission d'experts à sa 91e session en décembre 2020.

B. Résumés des rapports

11. À sa 267e session (novembre 1996), le Conseil d'administration a approuvé de 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 [3]. Les personnes désirant consulter les rapports ou en obtenir des copies peuvent s'adresser au secrétariat de la commission.

[2] Voir le paragraphe 71 du rapport général de la commission d'experts. Une liste des demandes directes figure à l'annexe VII du rapport III (partie A).

[3] Voir rapport de la commission d'experts, rapport III (partie A), annexes I, II, IV, V et VI; et rapport III (partie B), annexe III.

C. Autres informations

12. Le secrétariat établit des documents (désignés par l'appellation «documents D») qui sont mis à disposition [4] au cours des travaux de la commission par le biais de sa page Web et contiennent les informations suivantes:

a) les rapports et informations parvenus au Bureau international du Travail depuis la dernière réunion de la commission d'experts; sur la base de cette information, la liste des gouvernements invités à fournir des informations à la Commission de la Conférence suite à des manquements graves à leurs obligations de faire rapport ou à d'autres obligations liées aux normes est mise à jour [5];

b) les informations écrites fournies par les gouvernements à la Commission de la Conférence en réponse aux observations de la commission d'experts lorsque ces gouvernements figurent sur la liste préliminaire des cas ou sur la liste des cas individuels adoptée par la Commission de la Conférence [6];

c) les informations écrites fournies par les gouvernements qui ont été invités à fournir des informations sur les cas de manquements graves aux obligations de faire rapport ou à d'autres obligations liées aux normes pendant des périodes déterminées [7];

d) les informations écrites fournies par les délégués lors de la discussion générale [8].

IV. Discussion générale

13. Conformément à sa pratique habituelle, la commission commencera ses travaux par un examen de ses méthodes de travail sur la base du présent document. Elle engagera ensuite une discussion sur les questions générales se rapportant à l'application des conventions et des recommandations et sur la manière dont les États Membres s'acquittent de leurs obligations normatives en vertu de la Constitution de l'OIT, essentiellement fondée sur le rapport général de la commission d'experts.

14. Dans le cadre des consultations tripartites qui ont eu lieu en mars et avril 2021, il a été décidé que, cette année, à titre exceptionnel pour faire face aux circonstances spéciales dans lesquelles se déroulera la session de la commission, la discussion générale serait divisée en deux segments de 90 minutes chacun. Un segment sera consacré à la discussion du rapport général et un autre segment à la question de «l'application des normes internationales du travail dans le contexte de la pandémie de COVID-19». Compte tenu de la limitation des temps de parole lors de ces discussions (voir ci-dessous partie IX), les délégués pourront également présenter des informations écrites. Ces informations seront publiées 24 heures avant la séance concernée, traduites dans les trois langues, et intégrées dans le rapport final de la commission [9].

15. La commission poursuivra ses travaux par une discussion de l'Étude d'ensemble intitulée *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation*. Cette étude porte sur la convention (nº 122) sur la politique de l'emploi, 1964, la convention (nº 159) sur la

[4] Les documents D seront uniquement disponibles en ligne sur la page Web de la commission.

[5] Voir ci-dessous la partie V.

[6] Voir ci-dessous la partie VI (soumission d'informations).

[7] Voir ci-dessous sous la partie V.

[8] Voir ci-dessous sous la partie IV.

[9] Le rapport de la commission fera la distinction entre les informations écrites et les informations partagées oralement.

réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, la convention (nº 177) sur le travail à domicile, 1996, la recommandation (nº 168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, la recommandation (nº 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984, la recommandation (nº 184) sur le travail à domicile, 1996, la recommandation (nº 198) sur la relation de travail, 2006, et la recommandation (nº 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015 [10].

16. Lors des consultations tripartites informelles de mars-avril 2021, il a été décidé que, à titre exceptionnel, une session unique de trois heures serait consacrée à la discussion de l'Étude d'ensemble, en maintenant les temps de parole habituels (voir-ci-dessous partie IX). Il a également été confirmé que la discussion serait structurée autour de trois questions génériques, étant entendu que cela n'aurait pas pour effet de limiter les interventions des orateurs à ces seules questions abordées dans l'Étude d'ensemble. Les questions génériques sont les suivantes:

- progrès accomplis et problèmes rencontrés dans la mise en œuvre des instruments examinés;
- mesures à prendre pour promouvoir les conventions et leur ratification à la lumière des bonnes pratiques et des obstacles recensés;
- pistes pour l'avenir en matière d'action normative et d'assistance technique.

V. Cas de manquements graves aux obligations de faire rapport et à d'autres obligations liées aux normes

17. 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 pendant des périodes déterminées. Ces cas sont traités au cours d'une séance de la commission spécialement prévue à cet effet. Les gouvernements qui soumettent les informations demandées avant cette séance ne seront pas appelés à se présenter devant la commission. Les discussions de la commission, y compris toutes explications de difficultés fournies par les gouvernements concernés, et les conclusions de la commission adoptées pour chacun des critères énoncés ci-dessous, sont reflétées dans le rapport de la commission.

18. Dans le cadre des consultations tripartites informelles de mars-avril 2021, il a été décidé que, cette année, à titre exceptionnel, une procédure spéciale serait mise en place pour l'examen des cas de manquements graves aux obligations de faire rapport:

- les gouvernements concernés sont invités à communiquer des informations écrites sur ces manquements **avant le 20 mai 2021**;
- les porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs sont invités à envoyer leurs observations générales **au plus tard le jeudi 3 juin 2021**;

[10] Il convient de rappeler que le sujet des études d'ensemble a été aligné sur les objectifs stratégiques qui sont examinés dans le cadre des discussions récurrentes en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008). Dans le cadre du nouveau cycle quinquennal de discussions récurrentes adopté par le Conseil d'administration en novembre 2016, l'examen des études d'ensemble par la commission continuera d'avoir lieu un an avant la discussion récurrente correspondante. La synchronisation parfaite de l'Étude d'ensemble et du débat qui lui est consacré au sein de la commission sera rétablie à la session de 2021 de la Conférence, dans le cadre de la discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale); voir GB.328/INS/5/2 et GB.328/PV (paragr. 25 et 102).

- le Bureau établira dans les trois langues un document réunissant les informations reçues, **24 heures avant la séance consacrée à l'examen de ces cas**;
- lors de la séance, les gouvernements concernés pourront, s'ils le souhaitent, présenter de informations concernant des faits nouveaux, avec un temps de parole limité à deux minutes, et les porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs présenteront leurs remarques finales.

19. Il y a lieu de rappeler que la commission détermine les cas de manquements graves en fonction des critères suivants [11]:

- aucun rapport sur les conventions ratifiées n'a été fourni au cours des deux dernières années ou plus;
- les premiers rapports sur des conventions ratifiées n'ont pas été fournis depuis 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 instruments adoptés lors des sept dernières sessions de la Conférence en application de l'article 19 de la Constitution [12];
- il n'a pas été reçu d'informations concernant la totalité ou la majorité des observations ou des demandes directes formulées par la commission d'experts, au sujet desquelles une réponse avait été 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.

20. À ses 88e et 89e session (2017 et 2018), la commission d'experts a décidé d'instituer une nouvelle pratique consistant à lancer des «appels d'urgence» sur des cas correspondant à certains critères de manquements graves aux obligations d'envoyer des rapports [13]. Il s'agit également d'attirer l'attention de la Commission de la Conférence sur ces cas afin que les gouvernements puissent être invités à se présenter devant celle-ci. Ainsi, à sa session de novembre-décembre 2020, la commission d'experts a adressé des appels d'urgence à quatre pays qui n'avaient pas envoyé les rapports demandés depuis trois ans ou plus, ainsi qu'à cinq pays qui n'avaient pas envoyé de premiers rapports depuis trois ans ou plus [14]. Les pays auxquels des appels d'urgence ont été adressés seront invités à fournir des informations à la commission lors de l'examen des cas de manquements graves aux obligations de faire rapport.

[11] Ces critères ont été examinés pour la dernière fois par la commission en 1980 (voir *Compte rendu provisoire*, nº 37, Conférence internationale du Travail, 66e session (1980), paragr. 30).

[12] La période visée s'étend de la 96e session (2007) à la 106e session (2017) de la Conférence internationale du Travail, étant entendu que la Conférence n'a pas adopté de convention ni de recommandation à ses 97e (2008), 98e (2009), 102e (2013) et 105e (2016) sessions.

[13] Voir les paragraphes 9 et 10 du rapport général de la commission d'experts – rapport III (partie A), CIT, 107e session, 2018.

[14] Voir les paragraphes 103 et 106 du rapport général de la commission d'experts – rapport III (partie A), CIT, 109e session, 2020.

VI. Cas individuels

21. La commission examine un certain nombre de cas relatifs à l'application des conventions ratifiées. Ces cas sont sélectionnés sur la base des observations publiées dans le rapport de la commission d'experts.

22. **Liste préliminaire.** Depuis 2006, une liste préliminaire des cas individuels concernant l'application des conventions ratifiées qui pourraient être examinés par la commission est préalablement envoyée aux gouvernements. Depuis 2015, la liste préliminaire des cas est mise à disposition trente jours avant l'ouverture de la session de la Conférence internationale du Travail. La liste préliminaire répond au souhait des gouvernements d'être informés le plus tôt possible afin d'être en mesure de mieux se préparer à une éventuelle intervention devant la commission. Elle ne doit en aucun cas être considérée comme définitive, dans la mesure où l'adoption de la liste finale est une prérogative exclusive de la Commission de la Conférence. Lors des consultations tripartites informelles de mars 2019, il a été décidé de donner l'opportunité aux gouvernements apparaissant sur la liste préliminaire des cas de fournir, s'ils le souhaitent, des informations écrites à la commission. Ces informations fournies, sur une base purement volontaire, ne devraient concerner que des développements récents non examinés par la Commission d'experts. Elles doivent être transmises dans au moins l'une des trois langues de travail du Bureau au plus tard deux semaines avant le début de l'ouverture de la session de la Conférence [15] et, dans la mesure du possible, ne pas dépasser 2 000 mots.

23. **Établissement de la liste des cas.** La liste des cas individuels est soumise à la commission pour adoption, après que les groupes d'employeurs et de travailleurs se sont réunis pour l'examiner et l'adopter. La liste finale est normalement adoptée au début des travaux de la commission, idéalement à sa deuxième séance au plus tard. Dans le cadre des consultations tripartites informelles de mars-avril 2021, il a été décidé que, cette année, à titre exceptionnel, la liste finale pourrait être adoptée lors de la séance d'ouverture anticipée de la session de la commission, qui se tiendra le 28 mai 2021.

24. Les critères de sélection des cas, tels que révisés en 2015, devraient tenir compte, de manière équilibrée, des éléments suivants:

- la nature des commentaires de la Commission d'experts, en particulier l'existence d'une note de bas de page;
- la qualité et la portée des réponses fournies par le gouvernement ou l'absence de réponse de la part de celui-ci;
- 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;

[15] Lors des consultations tripartites informelles, il y a eu accord pour fixer la date limite de l'envoi de ces informations au 20 mai 2021.

- l'équilibre entre les conventions fondamentales, les conventions relatives à la gouvernance et les conventions techniques;
- l'équilibre géographique; et
- l'équilibre entre pays développés et pays en développement.

25. De plus, il est possible d'examiner un cas de progrès, comme cela s'est fait en 2006, 2007, 2008 et 2013 [16].

26. Depuis 2007, il est habituel, suite à l'adoption de la liste des cas individuels, que les vice-présidents employeur et travailleur tiennent une réunion d'information informelle à l'intention des gouvernements pour expliquer les critères de sélection des cas individuels.

27. **Inscription automatique**. Depuis 2010, les cas inclus dans la liste finale sont automatiquement inscrits par le Bureau sur la base d'un système de rotation fondé sur l'ordre alphabétique français des noms des pays concernés. La formule «A+5» a été choisie afin d'assurer une véritable rotation des pays figurant sur la liste. Cette année, l'inscription commencera avec les pays dont le nom commence par la lettre «Y». Les cas seront divisés en deux groupes: le premier groupe de cas inscrits suivant l'ordre alphabétique susmentionné sera composé des cas dans lesquels la commission d'experts a prié le gouvernement de fournir des informations détaillées à la Conférence, communément appelés «cas faisant l'objet d'une double note de bas de page» [17]. Ensuite le Bureau inscrira le deuxième groupe, qui sera constitué des autres cas figurant sur la liste finale, conformément à l'ordre alphabétique susmentionné. Il convient de souligner que, dans le cadre des consultations tripartites informelles de mars-avril 2021, il a été convenu que, cette année, le Bureau adapterait cette pratique de planification afin de tenir compte des différents fuseaux horaires et de la complexité des cas.

28. Des informations sur le programme de travail de la commission et la date à laquelle les cas pourront être discutés sont diffusées:

a) dans le Bulletin quotidien et sur la page Web de la commission;

b) dans un document D contenant la liste des cas individuels et le programme de travail pour leur examen, qui sera mis à la disposition de la commission dès que possible après l'adoption de la liste des cas [18].

29. **Soumission d'informations**. Avant d'être entendus par la commission, les gouvernements peuvent soumettre des informations écrites dont un résumé est établi par le Bureau et communiqué à la commission [19]. Ces informations écrites doivent être fournies au Bureau au moins deux jours avant la discussion du cas. Elles ont pour objet de compléter l'intervention orale faite par le représentant gouvernemental du pays concerné. Elles ne devront pas reproduire les informations contenues dans les déclarations orales ni aucune autre information déjà fournie par le gouvernement. Ces informations écrites ne doivent pas dépasser cinq pages.

30. **Adoption des conclusions**. Les conclusions relatives aux cas individuels sont proposées par les vice-présidents et soumis par le/la président(e) de la commission pour

[16] Voir paragraphes 83 à 89 du rapport général de la commission d'experts. Les critères définis par la commission d'experts pour identifier les cas de progrès sont également reproduits à l'annexe II du présent document.

[17] Voir paragraphe 80 du rapport général de la commission d'experts.

[18] Depuis 2010, ce document D est annexé au rapport général de la commission.

[19] Voir ci-dessus la partie III C.

adoption. Les conclusions doivent prendre en considération les points soulevés pendant la discussion et les informations écrites fournies par le gouvernement. Les conclusions devraient être brèves et claires et préciser l'action attendue des gouvernements. Elles peuvent également inclure une référence à l'assistance technique devant être fournie par le Bureau. Elles devraient être l'expression de recommandations consensuelles. Les divergences d'opinions peuvent être reflétées dans le compte rendu des travaux de la commission.

31. Les conclusions relatives aux cas examinés devraient être adoptées à des séances spécialement prévues à cet effet. Lors des consultations tripartites informelles de mars-avril 2021, il y a été convenu que les conclusions de tous les cas individuels seraient adoptées lors d'une unique séance spéciale, à la fin de la session de la commission [20]. Les conclusions sont visibles sur écran, et en même temps une copie papier de ces conclusions est fournie aux représentants gouvernementaux concernés dans l'une des trois langues de travail (choisie par le gouvernement). Compte tenu du format virtuel de la session, cette année, les projets de conclusions seront transmis à une personne désignée par le gouvernement concerné quelques heures avant l'adoption du texte. Les représentants gouvernementaux peuvent prendre la parole après que le/la président(e) a annoncé l'adoption des conclusions.

32. Conformément à la décision de la commission de 1980 [21], la première partie de son rapport contiendra une section intitulée «Application des conventions ratifiées», dans laquelle la commission attire l'attention de la Conférence sur: i) les cas de progrès dans lesquels les gouvernements ont modifié leur législation et leur pratique afin d'éliminer les divergences antérieurement discutées par la commission; ii) certains cas spéciaux mentionnés dans des paragraphes spéciaux du rapport; et iii) les cas de manquements graves à l'application des conventions ratifiées dont la commission a discuté précédemment et qui persistent depuis plusieurs années, y compris les «appels d'urgence » (voir la section V).

VII. Participation aux travaux de la commission

33. Si, en dépit des invitations répétées de la commission, un gouvernement ne prend pas part à la discussion concernant son pays, les mesures suivantes seront appliquées, conformément à la décision prise par la commission à la 73e session de la Conférence (1987), telle que révisée à la 97e session de la Conférence (2008) [22], et il en sera fait mention dans la partie correspondante du rapport de la commission:

- Conformément à la pratique habituelle, la commission, après avoir établi la liste des cas au sujet desquels les gouvernements pourront être invités à lui fournir des informations, adressera une invitation écrite aux gouvernements des pays concernés, lesquels seront régulièrement mentionnés dans le Bulletin quotidien.
- Trois jours avant la fin de la discussion des cas individuels, le/la président(e) de la commission demandera au Greffier de la Conférence d'annoncer quotidiennement 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.

[20] La séance dédiée à l'adoption des conclusions des cas individuels est prévue pour le vendredi 18 juin.

[21] Voir ci-dessus la note de bas de page 12.

[22] Voir *Compte rendu provisoire*, nº 24, Conférence internationale du Travail, 73e session (1987), paragr. 33; et *Compte rendu provisoire*, nº 19, Conférence internationale du Travail, 97e session (2008), paragr. 174.

- Le dernier jour de la discussion des cas individuels, la commission s'occupera des cas au sujet desquels les gouvernements n'auront pas répondu à l'invitation. Étant donné l'importance du mandat confié à la commission en 1926, qui est d'offrir un forum tripartite de dialogue sur des questions non résolues relatives à l'application de conventions internationales du travail ratifiées, le refus d'un gouvernement de participer aux travaux de la commission est un sérieux obstacle à la réalisation des objectifs fondamentaux de l'Organisation internationale du Travail. Pour cette raison, la commission pourra examiner quant au fond les cas relatifs à des gouvernements inscrits et présents à la Conférence mais qui auront choisi de ne pas se présenter devant elle. Il sera rendu compte des discussions qui auront lieu sur de tels cas dans la partie appropriée du rapport portant à la fois sur les cas individuels et sur la participation aux travaux de la commission. Pour ce qui est des cas concernant des gouvernements qui ne sont pas présents à la Conférence, la commission ne les examinera pas quant au fond mais soulignera dans le rapport l'importance des questions qu'ils soulèvent [23]. Dans un cas comme dans l'autre, il sera veillé à mettre l'accent sur les mesures à prendre pour renouer le dialogue.

VIII. Procès-verbaux verbatims

34. Dans le cadre des consultations tripartites informelles sur les méthodes de travail de la commission de novembre 2018 et mars 2019, il a été décidé que la discussion générale, la discussion de l'Étude d'ensemble ainsi que la discussion des cas de manquements graves aux obligations de faire rapport et à d'autres obligations liées aux normes et la discussion des cas au cours desquels les gouvernements sont invités à répondre aux commentaires de la commission d'experts (cas «individuels»), seront reproduites sous forme de verbatims. Chaque intervention sera reproduite in extenso dans la langue de travail dans laquelle elle aura été prononcée, ou à défaut dans celle choisie par le gouvernement – anglais, français ou espagnol –, et les projets de procès-verbaux verbatims seront disponibles en ligne sur la page Web de la commission [24]. Selon la pratique de la commission, des amendements aux projets de procès-verbaux verbatims des séances précédentes peuvent être acceptés avant leur adoption par la commission. Le délai dont disposeront les délégué(e)s pour soumettre des amendements sera clairement annoncé par le/la président(e) de la commission lorsque les projets de procès-verbaux verbatims seront disponibles. Les amendements devront être clairement indiqués et soumis par voie électronique [25]. En vue d'éviter tout retard dans l'élaboration du rapport de la commission, aucun amendement ne sera accepté après l'approbation des procès-verbaux. Dans la mesure où les discussions sont reproduites in extenso sous forme de projets de procès-verbaux verbatims, les amendements se limiteront exclusivement à l'élimination des erreurs de transcription.

[23] Si un gouvernement n'est pas accrédité ou inscrit à la Conférence, la commission n'examinera pas le cas le concernant quant au fond, mais soulignera dans son rapport l'importance des questions soulevées par celui-ci. Il a été estimé qu'aucun pays ne devrait considérer que le fait d'être inscrit sur la liste préliminaire des cas individuels le dispense de se faire accréditer à la Conférence. Si un pays figurant sur la liste préliminaire s'inscrit après que la liste finale a été approuvée, il devrait être invité à fournir des explications (voir *Compte rendu provisoire*, nº 18, Conférence internationale du Travail, 100e session (2011), partie I/59).

[24] Ces nouvelles modalités ont été adoptées lors des consultations tripartites informelles qui ont eu lieu en mars 2016. Les délégués qui interviendront dans une langue autre que l'anglais, le français ou l'espagnol pourront indiquer au secrétariat dans laquelle de ces trois langues de travail leur intervention devra figurer dans le projet de procès-verbal

[25] Pour de plus amples précisions concernant la procédure de soumission des amendements aux projets de procès--verbaux, voir l'annexe III ou contacter le secrétariat.

35. A la suite des consultations tripartites informelles, il a également été décidé de réorganiser les deux parties du rapport de la Commission. La première partie du rapport de la commission contiendra le compte-rendu verbatim de la discussion générale, le outcome résultat des discussions de l'Étude d'ensemble, les conclusions adoptées à l'issue de l'examen des cas « automatiques » et de l'examen des cas « individuels »[26] -- y compris, le cas échéant, les paragraphes spéciaux --, ainsi que le compte-rendu verbatim de la discussion concernant l'adoption du rapport et les remarques finales. Cette première partie du rapport sera produite sous forme de document consolidé traduit dans les trois langues pour adoption par la Conférence en séance plénière.

36. La deuxième partie du rapport de la commission se composera des procès-verbaux verbatims trilingues (en *patchwork*) de la discussion de l'Étude d'ensemble, de la discussion des cas « automatiques » et de la discussion des cas « individuels ». Ces procès-verbaux verbatims seront disponibles en ligne sur la page Web de la commission au fur et à mesure de leur adoption. La deuxième partie du rapport de la commission sera soumise pour adoption à la Conférence en séance plénière uniquement sous forme électronique.

37. Le rapport complet (première et deuxième parties) traduit dans les trois langues sera disponible en ligne trente jours après son adoption par la Conférence en séance plénière.

IX. Gestion du temps

38. Tout sera mis en œuvre pour que les séances commencent à l'heure et que le programme soit respecté. Lors des consultations tripartites informelles de mars-avril 2021, les limitations du temps de parole des orateurs applicables dans le cadre de l'examen des cas individuels ont été revus pour tenir compte des circonstances spéciales dans lesquelles la commission devrait s'acquitter de son mandat compte tenu du nombre limité de séances à sa disposition et du caractère virtuel des discussions. Ces temps de parole applicables, à titre exceptionnel, seront les suivants:

- quinze minutes pour le gouvernement dont le cas est examiné;
- dix minutes pour les porte-parole du groupe des travailleurs et du groupe des employeurs;
- six minutes pour les membres employeur et travailleur du pays concerné, respectivement. Ce temps sera réparti entre les différents orateurs de chaque groupe;
- quatre minutes pour les groupes gouvernementaux;
- trois minutes pour les autres membres [27];
- dix minutes pour les observations finales du gouvernement dont le cas est examiné;
- six minutes pour les observations finales des porte-parole du groupe des travailleurs et du groupe des employeurs.

[26] Cette année, compte tenu du fait qu'il a été décidé que la commission adopte toutes les conclusions à la fin de sa session, il ne sera matériellement pas possible de reproduire toutes les conclusions dans la première partie du rapport de la commission. Ces conclusions se trouvent néanmoins dans la deuxième partie du rapport.

[27] Ce temps pourra être ramené à deux minutes par le ou la président(e), en concertation avec les autres membres du bureau de la commission, par exemple si la liste des orateurs est très longue.

39. En outre, s'agissant de la discussion générale, il a été décidé, toujours sur une base exceptionnelle, de limiter les temps de parole pour chacun des segments de la discussion générale comme suit:

- 15 minutes pour les porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs;
- 5 minutes pour les déclarations des groupes gouvernementaux;
- 3 minutes pour les autres membres.

40. Les limitations des temps de parole applicables à la discussion de l'Étude d'ensemble resteront les mêmes, à savoir [28]:

- quinze minutes pour les porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs;
- dix minutes pour les groupes gouvernementaux;
- cinq minutes pour les autres membres;
- dix minutes pour les observations finales des porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs.

Toutefois, le/la président(e), en concertation avec les autres membres du bureau de la commission, pourra au besoin décider de réduire le temps de parole imparti, par exemple si la liste des orateurs est très longue. Les limitations du temps de parole seront annoncées par le/la président(e) au début de chaque séance et seront strictement appliquées.

41. Pendant les interventions, le temps restant à la disposition des orateurs sera affiché sur l'écran et visible par tous les orateurs. Une fois écoulé le temps de parole imparti, l'orateur sera interrompu.

42. La liste des orateurs sera également affichée sur l'écran. Les délégués souhaitant prendre la parole sont encouragés à s'inscrire sur cette liste le plus tôt possible [29]. Lors des consultations tripartites informelles de mars-avril 2021, il a été décidé qu'une liste des orateurs serait établie 24 heures avant l'examen de chaque cas individuel. Les délégués accrédités à la Conférence et inscrits au sein de la commission devront demander leur inscription sur la liste des orateurs en faisant la demande par courriel à l'adresse CAN2021@ilo.org. et les temps de parole seront ajustés en fonction du nombre d'orateurs inscrits. Les orateurs qui ne seront pas inscrits à l'avance pourront se voir accorder la parole s'il reste suffisamment de temps à cette fin.

43. Compte tenu des limitations du temps de parole mentionnées ci-dessus, les gouvernements dont le cas doit être discuté sont invités à compléter, s'il y a lieu, les informations fournies par un document écrit qui ne devra pas dépasser cinq pages et devra être soumis au Bureau au moins deux jours avant la discussion du cas[30].

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

44. Les délégué(e)s 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.

[28] Ces modalités sont le fruit des consultations tripartites informelles qui ont eu lieu en mars 2016.

[29] Ces modalités sont le fruit des consultations tripartites informelles qui ont eu lieu en mars 2016.

[30] Voir ci-dessus la partie VI.

Les interventions devraient se limiter au sujet examiné et éviter de se référer à des questions étrangères à celui-ci.

45. Le/la président(e) est chargé(e) de maintenir l'ordre et de veiller à ce que la commission ne s'écarte pas de son but premier, à savoir offrir un forum tripartite international qui permette un débat approfondi et franc dans les limites imposées par le respect et la bienséance indispensables pour progresser efficacement dans la réalisation des buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail.

Annexe 1

Critères définis par la commission d'experts pour les notes de bas de page

Extraits du rapport général de l'Addendum de 2021 au rapport de 2020 de la commission d'experts (109/III(A))

123. Comme d'habitude, la commission a indiqué par des notes spéciales – communément appelées notes de bas de page – ajoutées à la fin de ses commentaires les cas pour lesquels, du fait de la nature des problèmes rencontrés dans l'application des conventions en question, elle a jugé approprié de demander aux gouvernements de communiquer un rapport plus tôt que prévu et, dans certains cas, de fournir des données complètes à la Conférence lors de sa prochaine session, en juin 2021.

124. 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. Exerçant un jugement lorsqu'elle applique 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.

125. 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'État de se conformer à ses obligations.

126. De plus, la commission souhaite 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.

127. Au cours de sa 76e 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 2

Critères définis par la commission d'experts pour les cas de progrès

Extraits du rapport général de l'Addendum de 2021 au rapport de 2020 de la commission d'experts (109/III(A))

130. À la suite de son examen des rapports envoyés par les gouvernements, conformément à la pratique établie, la commission mentionne dans ses commentaires les cas dans lesquels elle exprime sa ***satisfaction*** ou son ***intérêt*** par rapport aux progrès réalisés dans l'application des conventions considérées.

131. Lors de ses 80e et 82e 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 des mesures prises par le gouvernement considéré**.

3) La commission exerce un jugement 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 par rapport à l'adoption d'une 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 observations des organisations d'employeurs et de travailleurs.

132. 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.

[…]

135. 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**. 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 État, une province ou un territoire.

Annexe 3

Procédure de soumission des amendements aux projets de procès-verbaux verbatim

La présente note fournit des informations sur la procédure de dépôt des amendements aux projets de procès-verbaux verbatim, à laquelle il est fait référence dans la partie VIII du document CAN/D.1. Il convient de noter que chaque intervention est reproduite in extenso dans le projet de procès-verbal verbatim dans la langue de travail utilisée ou choisie par le/la délégué(e) à cette fin [1] (anglais, français ou espagnol). Les projets de procès-verbaux verbatim seront mis en ligne sur la page Web de la commission.

Il est rappelé que, selon la pratique de la commission, des amendements aux projets de procès-verbaux verbatim des séances précédentes peuvent être acceptés **avant leur approbation**. Le délai dont disposeront les délégué(e)s pour soumettre leurs amendements sera clairement annoncé par la présidence de la commission lorsque les projets de procès-verbaux verbatim seront disponibles.

Dans la mesure où les discussions sont reproduites in extenso sous forme de projets de procès-verbaux verbatim, les amendements se limiteront exclusivement à l'élimination des erreurs de transcription.

Les délégué(e)s sont invité(e)s à soumettre leurs amendements au secrétariat **par voie électronique**, en suivi des modifications («track changes»), à l'adresse suivante: CAN2021@ilo.org. Afin d'apporter des modifications en «track changes», les délégué(e)s sont invité(e)s à demander la «version Word» du projet de procès-verbal verbatim en envoyant un courriel à cette adresse.

Les amendements ne seront acceptés **que s'ils sont envoyés à partir de l'adresse de courrier électronique** fournie par le/la délégué(e) concerné(e) lors de son inscription sur la liste des orateurs. Le secrétariat accusera réception du texte de l'amendement et prendra éventuellement contact avec le/la délégué(e) si la demande ne remplit pas les conditions indiquées dans le document CAN/D.1 Les délégué(e)s doivent préciser le projet de verbatim concerné et indiquer clairement les modifications qu'ils/elles souhaitent y apporter.

[1] Lorsqu'ils/elles demanderont à prendre la parole dans une langue autre que ces trois langues de travail, les délégué(e)s devront indiquer dans quelle langue (anglais, français ou espagnol) leur intervention devra figurer dans le projet de procès-verbal verbatim. Ils/elles devront également fournir une adresse de courrier électronique et un numéro de téléphone.

Annexe II

Organisation internationale du Travail
109e session, Genève, juin et décembre 2021

▶ CAN/D.2

Commission de l'application des normes

Date: 28 mai 2021

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

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

GOUVERNEMENTS INVITÉS À FOURNIR DES INFORMATIONS À LA COMMISSION

PAYS	NUMÉRO DE CONVENTION
BÉLARUS**	87
BOLIVIE, ÉTAT PLURINATIONAL DE	131
CAMBODGE	87
CHINE – R.A.S. DE HONG KONG	87
COLOMBIE	87
EL SALVADOR	144
ÉTHIOPIE	87
GHANA**	182
HONDURAS	169
IRAQ	111
KAZAKHSTAN	87
KIRIBATI	182
MALDIVES	MLC, 2006
MOZAMBIQUE	122
NAMIBIE	111
ROUMANIE	98
TADJIKISTAN**	81
TURKMÉNISTAN**	105
ZIMBABWE	105

** Double note de bas de page

Rapport de la Commission de l'application des normes

Discussion de l'étude d'ensemble et de la situation dans certains pays

▶ Compte rendu des travaux

6B
Deuxième partie

Conférence internationale du Travail – 109e session, 2021

Date: 19 juin 2021

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

Discussion de l'étude d'ensemble et de la situation dans certains pays

Table des matières

Page

I. Discussion sur l'étude d'ensemble et son addendum: Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation 5

II. Discussion des cas de manquements graves des États Membres à leurs obligations de faire rapport et à leurs autres obligations liées aux normes 48

III. Informations et discussion sur l'application des conventions ratifiées (cas individuels) 76

Tadjikistan (ratification: 2009) 76

Convention (nº 81) sur l'inspection du travail, 1947 76

Bélarus (ratification: 1956) 100

Convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 100

Ghana (ratification: 2000) 136

Convention (nº 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 136

Turkménistan (ratification: 1997) 164

Convention (nº 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 164

Zimbabwe (ratification: 1998) 186
Convention (nº 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 ..... **186**
Éthiopie (ratification: 1963) 209
Convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ..... **209**
Honduras (ratification: 1995) 231
Convention (nº 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989 ..... **231**
Cambodge (ratification: 1999) 254
Convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ..... **254**
Mozambique (ratification: 1996) 281
Convention (nº 122) sur la politique de l'emploi, 1964 ..... **281**
Chine – Région administrative spéciale de Hong-kong (notification: 1997) 303
Convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ..... **303**
Namibie (ratification: 2001) 336
Convention (nº 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ..... **336**
Kazakhstan (ratification: 2000) 362
Convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ..... **362**
Iraq (ratification: 1959) 387
Convention (nº 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ..... **387**
Roumanie (ratification: 1958) 403
Convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 ..... **403**
El Salvador (ratification: 1995) 424
Convention (nº 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 ..... **424**
Maldives (ratification: 2014) 446
Convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006) **446**
Colombie (ratification: 1976) 456
Convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ..... **456**
Kiribati (ratification: 2009) 493
Convention (nº 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 ..... **493**
État plurinational de Bolivie (ratification: 1977) 510
Convention (nº 131) sur la fixation des salaires minima, 1970 ..... **510**

Annexes

I. Tableau des rapports dus en 2020 sur les conventions ratifiées et reçus depuis la dernière session de la CEACR (au 18 juin 2021) (articles 22 et 35 de la Constitution) 533

II. Tableau statistique des rapports reçus sur les conventions ratifiées (au 18 juin 2021) (article 22 de la Constitution) 536

I. Discussion sur l'étude d'ensemble et son addendum: Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation

Présidente – Nous passons à présent notre ordre du jour de cet après-midi. La séance de ce jour sera consacrée, comme annoncé dans le programme de travail de notre commission, à la discussion de l'Étude d'ensemble de la commission d'experts de 2020 intitulée *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation* et son addendum de 2021.

Je vais à présent ouvrir les débats sur la discussion sur l'étude d'ensemble, mais, avant de le faire, je tiens à porter à la connaissance de la commission que le groupe des employeurs a souhaité s'exprimer plus longuement que d'habitude. Après consultation du bureau de la commission, j'ai accepté la demande des employeurs de faire une intervention longue en début de discussion et de réduire en conséquence leur intervention finale. Leur temps de parole total sera par conséquent respecté, mais réparti différemment.

Membres travailleurs – Le groupe des travailleurs tient avant toute autre chose à remercier la commission d'experts pour ce rapport et cet addendum de grande qualité. Dans le lot des améliorations, on peut noter que le rapport est rédigé dans un langage accessible, transparent, avec des thématiques abordées de manière transversale, ce qui enrichit les points de vue exprimés. On peut néanmoins constater que, contrairement à ce qui se fait habituellement, l'étude ne procède pas assez à une consolidation et à une systématisation des interprétations que la commission d'experts donne au contenu des instruments.

Après ces considérations sur la forme, permettez-moi de partager les réflexions du groupe des travailleurs sur le fond. Il serait illusoire de croire qu'on peut couvrir une étude d'une telle ampleur en quelques minutes, ce qui nous contraint à nous limiter à quelques éléments. Notre propos sera guidé par une double grille de lecture: la portée et les conséquences des instruments de manière générale, et leur mise en œuvre dans le contexte de la pandémie.

La première thématique abordée porte sur la politique d'emploi. La convention (nº 122) sur la politique de l'emploi, 1964, qui est l'instrument phare en la matière parle de la promotion du plein emploi, productif et librement choisi. Plusieurs commentaires cités dans l'étude s'appuient sur cette notion de productivité pour tirer une série de conséquences. Ceci implique qu'on doive s'y arrêter pour faire le tour de la question. Il est évident que les gains de productivité, c'est-à-dire les gains d'efficacité dans la production, ont été jusqu'à présent essentiels pour l'activité économique. Il est néanmoins important d'introduire quelques nuances.

En effet, les gains importants de productivité ne sont pas possibles dans tous les domaines. Citons par exemple toute l'économie du soin à la personne pour laquelle cette notion est totalement inadaptée.

De même, faire reposer sa politique d'emploi exclusivement sur cet aspect risque de mener à une impasse alors qu'on constate une stagnation des gains enregistrés dans plusieurs pays et que les pays en voie de développement connaîtront le même sort une fois qu'un certain cap sera franchi.

Ce phénomène risque davantage de s'accentuer dès lors que l'histoire des épidémies nous enseigne que celles-ci ont tendance à réduire durablement la productivité.

Plus fondamentalement, si on veut sérieusement inverser cette tendance, il faudra passer par une augmentation drastique de l'investissement public et privé. En effet, il est exclu que les gains de productivité se fassent via l'allongement du temps de travail. La seule autre piste donc qu'il reste est celle d'investissements massifs pour intégrer les flux d'innovation dans le circuit productif. Cela appelle aussi à investir massivement dans la formation des travailleurs ainsi que dans l'amélioration des infrastructures et dans la modernisation de l'appareil productif. Les autorités publiques mais aussi les employeurs ont une responsabilité capitale en la matière.

En lien avec le rôle que doivent jouer les pouvoirs publics, l'approche globale implique de questionner les cadres budgétaires qui souvent empêchent les investissements publics. Cela concerne notamment les pays européens mais aussi les pays du Sud qui, en raison du niveau de la dette publique, voient leurs capacités financières minées par le service de la dette. Insistons sur le fait que le secteur privé doit jouer un rôle clé dans la dynamique de création d'emplois, mais que le rôle des États en tant que force d'impulsion est aussi crucial. Il est dès lors indispensable que ceux-ci jouent un rôle actif en ce sens.

Dans cet ordre d'idée, mentionnons que l'étude contient des observations quant aux mesures à prendre pour favoriser les très petites et les petites entreprises, citant entre autres les réductions fiscales. S'il faut veiller à la répartition équitable de l'effort fiscal, il faut aussi être conscient que, sans ressources suffisantes, les États ne seront pas en mesure d'investir et de répondre aux besoins collectifs, ce qui finalement impactera négativement l'activité économique et engendrera davantage de dette publique. Enfin, pour clore cette thématique, mentionnons également les investissements directs étrangers qui peuvent avoir un impact positif sur l'emploi. Cependant, il convient d'être prudent quant aux éventuels effets négatifs comme le fait, pour certains États, de brader les droits des travailleurs pour attirer ces investissements.

Le deuxième axe que je souhaite aborder concerne la relation de travail. Le monde du travail ne cesse d'évoluer, suivant en cela les dynamiques économiques qui façonnent nos sociétés. La recommandation (nº 198) sur la relation de travail, 2006, offre un cadre solide permettant d'encadrer les relations de travail et d'opérer les distinctions nécessaires. Ce cadre est toujours pertinent à plusieurs égards.

Toutefois, on constate que, à côté des relations de travail déguisées et qui doivent être requalifiées, de nouvelles formes de travail ne rentrent pas nécessairement dans les cadres habituels. Certaines expériences dans différents pays ont tenté d'approcher la question via la création de statuts intermédiaires entre salarié et indépendant. Ces expériences n'ont manifestement pas connu le succès attendu. Il est dès lors essentiel d'explorer d'autres pistes. L'examen d'une extension de la catégorie de salariés à d'autres relations que celles caractérisées par un lien de subordination juridique mérite d'être analysé. Dans le même sens, la piste relative à l'intégration du travailleur à l'organisation de l'entreprise évoquée par l'étude pourrait constituer un bon prisme pour appréhender certaines relations.

Un mot concernant la flexibilité des relations de travail. L'étude livre un catalogue très instructif des différents outils de flexibilisation de la main-d'œuvre. Le contrat à durée déterminée, l'intérim, le travail partiel et même les emplois «zéro heure» sont autant d'outils qui précarisent les travailleurs. On se demande même ce qu'on pourrait encore inventer en la matière. Le temps est venu de mettre un terme à cette tendance en particulier dans le contexte de la reprise post-COVID-19. Aucune étude empirique ne valide l'idée selon laquelle la sous-régulation du travail entraîne plus de prospérité. Au contraire, les coûts sociaux de cette flexibilisation à outrance permettent de mesurer la

gravité de la situation. La pandémie a, par ailleurs, permis de voir l'ampleur des dégâts causés par ces choix politiques qu'il est temps d'abandonner.

Un autre sujet qui a été remis au premier plan par la crise sanitaire est le travail à domicile. Comme l'illustre l'addendum, le constat est assez nuancé. D'une part, l'essor du télétravail a permis de limiter les conséquences économiques négatives. Cela a néanmoins soulevé des préoccupations relatives au respect du temps de travail, aux atteintes au droit à la déconnexion et à l'équilibre vie privée-vie professionnelle ou encore au droit à la santé et sécurité au travail. Ces considérations doivent nous conduire à mieux étudier ces aspects et garantir aux travailleurs le respect de tous leurs droits dans le cadre de cette forme d'exécution du travail.

Une autre dimension du travail à domicile concerne les travailleurs qui ne sont pas en télétravail. Ce sont celles et ceux qui sont souvent invisibles et que cette crise a mis en lumière. Lourdement impactés par les effets de la pandémie, ils doivent faire l'objet d'une forte attention. Étant donné qu'ils sont souvent payés à la pièce, les normes relatives au temps de travail sont souvent mal respectées, ce qui appelle des approches novatrices pour leur garantir ces droits.

On ne peut pas parler d'emploi sans aborder l'enjeu de l'économie informelle. Un sujet si vaste mériterait une étude à part entière. Contentons-nous d'insister sur la nécessité d'analyser les causes structurelles de ce phénomène.

Une des pistes évoquées par l'étude consiste à analyser les liens avec l'économie formelle. Car, en effet, les deux ne sont pas deux continents isolés mais ont de fortes interactions dont l'examen permet de cerner des solutions. Citons par exemple que, dans les chaînes d'approvisionnement, l'existence du travail informel permet de compter sur une main-d'œuvre totalement flexible et corvéable à merci.

L'étude consacre également de longs développements à certaines catégories comme les travailleurs handicapés, les femmes, les travailleurs âgés ou encore les jeunes et les migrants. Je vais me limiter aux travailleurs handicapés et aux femmes. Celles-ci sont souvent surreprésentées dans certaines formes d'activités comme l'informel et le travail à domicile. Cela augmente leur vulnérabilité et implique que la dimension genre fasse partie intégrante des réponses à apporter. Quant aux travailleurs handicapés, une société s'honore en leur donnant l'opportunité de participer à l'effort de production. Une société n'est inclusive que dans la mesure où elle offre à toutes et à tous l'espace pour exercer ses compétences et talents.

L'efficacité des instruments examinés ne peut pas faire l'économie d'un dialogue social fort ni des services d'inspection du travail suffisamment nombreux et bien outillés, et c'est à juste titre que l'étude en souligne l'importance. Il en va de même de la protection sociale qui joue un rôle essentiel de stabilisation économique et constitue un verrou garantissant l'accès à des droits fondamentaux.

On s'aperçoit clairement que le sujet examiné est fortement lié à une série d'autres thématiques avec lesquelles il entretient beaucoup d'interdépendance. Force est de constater que, dès lors qu'on s'intéresse au travail, c'est l'édification de toute la société qui est mise en chantier. Au moment de conclure mon propos, je ne peux qu'émettre le souhait de voir nos discussions ponctuées par des conclusions en mesure de répondre aux défis que nous devrons affronter.

Membres employeurs – Nous tenons à remercier la commission d'experts et le Bureau d'avoir préparé cette étude d'ensemble sur les huit instruments de l'OIT

consacrés à l'emploi. Cette étude arrive à point nommé, étant donné le grave impact de la pandémie actuelle de COVID-19 sur l'emploi partout dans le monde.

Nous soulignons les efforts que les gouvernements, les travailleurs et les employeurs ont déployés conjointement pour préserver l'emploi pendant la crise. Autant que possible, des politiques donnant la priorité à l'emploi seront encore nécessaires dans le processus de reprise et de reconstruction. La crise de la COVID-19 a montré une fois de plus le rôle exceptionnel des entreprises durables en tant que stabilisateurs économiques et sociaux pour les sociétés. Cela doit être pleinement reconnu et pris en compte dans la conception des politiques de l'emploi et des politiques connexes afin d'être mieux préparé à toute crise future.

Nous avons pris note du nouveau format de l'étude d'ensemble. Nous apprécions cette nouvelle conception et les outils en ligne intégrés qui en améliorent considérablement la lisibilité. Toutefois, nous souhaitons exprimer des préoccupations quant à la nouvelle structure et au contenu de l'étude d'ensemble. Tout d'abord, nos préoccupations portent sur la question de la profondeur de l'analyse. La commission d'experts n'aborde de très près que certaines questions. Elle traite d'autres points de manière moins détaillée, c'est-à-dire seulement dans la mesure où ils sont liés au sujet fondamental de l'étude d'ensemble. Rappelons que l'objectif de l'étude d'ensemble est de fournir un examen approfondi de la législation et de la pratique nationales des États Membres en ce qui concerne les conventions et/ou recommandations visées, y compris des informations sur les modalités et les difficultés pour mettre en œuvre certaines dispositions. Or cela n'est pas possible si seuls certains éléments des normes sont examinés.

Deuxièmement, nous sommes préoccupés par l'accent que met l'étude d'ensemble sur les sujets couverts par les normes, plutôt que sur les normes elles-mêmes. Ainsi, le contenu des normes est relégué au second plan par rapport aux vues et aux recommandations de la commission d'experts sur ces sujets. Le chapitre sur la promotion d'une politique de l'emploi inclusive et l'addendum de 2021 en sont des exemples. Certes, ce type d'information est utile, mais il ne répond pas aux exigences d'une étude d'ensemble. Le fait que maintenant, on attend aussi des études d'ensembles qu'elles contribuent également aux discussions récurrentes dans le même domaine ne justifie pas, à notre avis, qu'elles deviennent des rapports à caractère général du BIT sur des sujets particuliers.

À partir de ces remarques générales, nous voudrions maintenant formuler des commentaires plus spécifiques sur les différents chapitres de l'étude d'ensemble. Nous considérons que le chapitre 1 sur la convention nº 122 est la clé de voûte de l'étude. En substance, la convention nº 122 demande aux États Membres qui l'ont ratifiée de formuler et d'appliquer, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi.

S'il est vrai que la convention n'indique pas les moyens et les stratégies pour atteindre cet objectif, il convient de reconnaître que, pour y parvenir, le secteur privé et un environnement favorable à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables sont essentiels. Rappelons que la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail de 2019 dispose que l'OIT doit consacrer ses efforts à appuyer le rôle du secteur privé en tant que principale source de croissance économique et de création d'emplois en promouvant un environnement favorable à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables. Selon nous, prendre dûment en compte les entreprises durables sera essentiel pour assurer après la crise une relance riche en emplois, et pour permettre aux économies et aux sociétés de sortir de la crise plus fortes et plus résilientes

qu'auparavant. Nous voulons croire aussi que la commission d'experts tiendra dûment compte d'un environnement favorable aux entreprises durables dans ses futures évaluations et explications au sujet de la convention nº 122 et des autres conventions du domaine de l'emploi.

En ce qui concerne l'impact des nouvelles technologies sur l'emploi et les politiques de l'emploi, nous convenons du fait que l'automatisation et la robotisation ont considérablement amélioré les conditions de travail et réduit les risques dans de nombreux secteurs. Nous ajouterons que les nouvelles technologies ont aussi un potentiel important de création nette d'emplois. Certes, l'introduction de nouvelles technologies peut également entraîner de nouveaux défis qu'il est nécessaire de relever, mais il convient de privilégier les mesures qui n'entravent pas les effets créateurs d'emplois des nouvelles technologies. Pour définir les mesures appropriées, des organes de consultation spécifiques pourraient être mis en place pour examiner et présenter des suggestions susceptibles d'accroître les avantages des nouvelles technologies, notamment pour ce qui est des futurs besoins en compétences. Outre le gouvernement et les partenaires sociaux, ces organes de consultation devraient également inclure des entrepreneurs, des experts et des jeunes.

Nous déconseillons les méthodes interventionnistes, telles qu'une législation prévoyant une négociation collective obligatoire sur l'introduction de nouvelles technologies et des questions connexes, ce que quelques pays semblent avoir fait. Il est regrettable que la commission d'experts passe sur de telles méthodes, inappropriées à notre avis, qui d'ailleurs ne sont pas conformes à la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et font l'objet de commentaires.

Le chapitre 2 traite de la relation de travail et de la recommandation nº 198 en particulier. Si la relation de travail reste encore dans la plupart des pays la principale forme de travail dépendant, nous estimons que la diversification du monde du travail et l'émergence de formes nouvelles et alternatives de travail doivent être reconnues et, dans l'ensemble, être les bienvenues. Ces nouvelles formes de travail ont un potentiel important pour insérer davantage de personnes sur le marché du travail et contribuer ainsi au plein emploi, productif et librement choisi, conformément à la convention nº 122.

Nous soulignons l'importance du paragraphe 8 de la recommandation nº 198, qui indique que la politique nationale de protection des travailleurs engagés dans une relation de travail ne devrait pas entrer en conflit avec les relations civiles ou commerciales véritables. Nous tenons à dire ce qui suit sur cette question: il n'existe pas de ratio fixe entre les relations civiles ou commerciales et les relations de travail. Par conséquent, l'augmentation des contrats civils ou commerciaux n'est pas en soi une source d'inquiétude. Il convient de reconnaître que la plupart des travaux peuvent en principe être réalisés à la fois dans le cadre de contrats civils ou commerciaux et de contrats de travail. En fait, il n'existe pratiquement aucun type de travail qui ne puisse être exécuté qu'en vertu d'une relation de travail. Conformément au principe du libre choix de l'emploi énoncé à l'article 1 *c)* de la convention nº 122 et dans le cadre des règles applicables, le choix des personnes d'être indépendantes et de travailler dans le cadre d'un contrat civil ou commercial devrait être respecté de la même manière que le choix d'autres personnes de travailler dans le cadre d'une relation de travail. Il peut y avoir de bonnes raisons pour l'un ou l'autre de ces choix. À cet égard, il convient de noter que travailler en vertu d'une relation de travail n'apporte pas seulement des droits et des avantages mais aussi des devoirs et des obligations, par exemple l'obligation de payer des cotisations sociales ou de respecter un horaire de travail. Nous avons noté les considérations détaillées qui ont été exprimées sur les différentes formes de relations

de travail, notamment le travail temporaire, le travail à temps partiel, le travail sur appel et les contrats zéro heure. Cela étant, la commission d'experts reconnaît que la recommandation nº 198 est muette à ce sujet. De même, la commission d'experts utilise une référence que fait le paragraphe 4 *c)* de la recommandation nº 198 aux formes d'arrangements contractuels impliquant des parties multiples pour faire des commentaires détaillés sur le recours en sous-traitance au travail via des plateformes numériques et sur les chaînes d'approvisionnement.

Les employeurs estiment que les considérations et les vues de la commission d'experts à ce sujet n'ont pas de fondement dans les dispositions de la recommandation nº 198 et sortent donc du cadre de l'étude d'ensemble.

Le chapitre 3 traite de la recommandation (nº 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, examinée pour la première fois dans une étude d'ensemble. Oui, la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle est centrale pour le développement. S'il existe un large consensus sur la nécessité de faciliter la transition vers l'économie formelle, les avis divergent sur la manière d'y parvenir. En tant qu'employeurs, nous sommes favorables à une approche progressive comportant des mesures et des politiques prolongées pour atteindre le plein emploi productif et réduire la pauvreté, y compris des mesures et des politiques qui réduisent autant que possible les coûts et accroissent les avantages de la formalité. La transition doit prendre en compte le contexte spécifique du pays et le potentiel existant.

Promouvoir un environnement favorable aux entreprises, en disposant de prévisions concernant l'entrepreneuriat, la création d'emplois et le développement des compétences dans le secteur formel, est essentiel pour résorber l'activité informelle. Du point de vue des employeurs, cela requiert une bonne gouvernance, un environnement macroéconomique stable, la protection des droits de propriété et un cadre juridique équilibré et effectivement appliqué.

Une attention particulière doit être accordée à des dispositifs d'incitation bien conçus, qui pourront contribuer efficacement à réduire l'informalité – notamment, accès facile au crédit, aux technologies appropriées et aux services de développement des entreprises.

D'un autre côté, la surréglementation, les taxes excessives et la corruption sont des facteurs importants d'informalité. Les gouvernements ont un rôle crucial à jouer dans la création des conditions voulues pour parvenir à la formalisation et pour éliminer ce qui l'entrave.

Le chapitre 4 de l'étude d'ensemble traite de la convention (nº 177) sur le travail à domicile, 1996, et de la recommandation (nº 184) sur le travail à domicile, 1996. Nous convenons du fait que, pour les travailleurs, en particulier ceux qui doivent ou préfèrent rester à la maison – notamment les travailleurs ayant des responsabilités familiales, les travailleurs des zones rurales ou reculées et les travailleurs handicapés –, le travail à domicile peut constituer une bonne option, en lieu et place d'un emploi fixe dans une entreprise. Il peut aussi représenter une solution provisoire pour les personnes qui changent d'emploi ou qui ne parviennent pas à trouver un emploi permanent dans une entreprise.

Les travailleurs à domicile jouissent, en principe, d'une plus grande indépendance et peuvent décider du moment et du rythme de leur travail. Grâce à la technologie, les communications entre entreprises et travailleurs se sont améliorées, ce qui facilite le travail à domicile. En travaillant chez soi, on évite par ailleurs de passer du temps et de

dépenser de l'argent dans les transports, comme l'indique le paragraphe 484 de l'étude d'ensemble.

Il convient de reconnaître pleinement le rôle important que joue le travail à domicile dans la création d'emplois, ainsi que le fait qu'il contribue au plein emploi, productif et librement choisi. De plus, grâce aux progrès technologiques, le travail à domicile s'est étendu à l'artisanat, à des activités traditionnelles et à de nouveaux modèles d'occupation, d'entreprise et d'entrepreneuriat. Le potentiel de création d'emplois de cette forme de travail devrait être préservé, encouragé et, si possible, pleinement exploité. Nous souhaitons souligner la diversité des formes de travail à domicile, lequel peut être effectué par des salariés, des travailleurs sans statut particulier de travailleur à domicile, mais aussi par des entrepreneurs et des prestataires indépendants.

Conformément à l'article 1 *b)* de la convention, ne sont pas couvertes par la convention les personnes qui disposent du degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considérées comme travailleur indépendant en vertu de la législation nationale ou de décisions de justice, telles que les artisans ou les consultants exerçant en libéral. Au moment de définir les critères applicables à ces travailleurs indépendants au niveau national, leur souhait d'autonomie et d'indépendance devrait être dûment pris en compte.

Le chapitre 5 de l'étude d'ensemble traite de la convention (nº 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, et de la recommandation (nº 168) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983. Nous soutenons l'approche consistant à promouvoir l'utilisation de technologies pour améliorer l'accessibilité et la participation des personnes handicapées aux services de réadaptation, à la formation et à l'emploi.

Une approche particulièrement utile, appliquée dans certains pays, semble être de faire bénéficier les entreprises, qui occupent des travailleurs handicapés, d'incitations, d'aides financières et de contrats exclusifs ou de droits de production prioritaire, dans le cadre d'une politique globale destinée à promouvoir l'emploi rémunéré des personnes handicapées. Pour accroître les taux d'emploi de ces personnes, il serait également important d'étudier les facteurs de leur faible insertion sur le marché du travail.

Enfin, nous avons pris note de l'avis de la commission d'experts selon lequel des mesures devraient être envisagées pour que la convention nº 159 et la recommandation nº 168 soient plus étroitement alignées sur la terminologie internationale et les objectifs visés en matière de handicap, reflètent plus directement les éléments d'une égalité réelle et inclusive et prennent en compte la dimension de genre du handicap, ainsi que l'impact de la discrimination croisée sur la réadaptation professionnelle et la situation des personnes handicapées au regard de l'emploi. Nous estimons néanmoins que la convention nº 159 reste d'actualité. En termes de concept et d'objectifs, elle évite les définitions rigides et permet une flexibilité appropriée pour sa mise en œuvre. Elle semble encore largement acceptée, comme en témoigne son taux de ratification supérieur à la moyenne.

Nous notons que le chapitre 6 porte essentiellement sur l'objectif de mettre en œuvre une politique nationale de l'emploi qui couvre non seulement l'ensemble des aspects de la croissance et de l'emploi, mais qui est aussi inclusive et assure l'égalité de chances et de traitement pour tous les individus sur le marché du travail, de sorte que personne n'est laissé pour compte. Nous observons que les opinions et recommandations qui y sont présentées, pour la plupart, ne se fondent pas sur les normes internationales du travail. Nous estimons aussi que les vues de la commission

d'experts sont, dans une large mesure, trop déséquilibrées. Pour preuve les exemples suivants:

Tout d'abord, la commission d'experts est préoccupée par la répartition des gains de productivité. Pourtant, elle n'accorde pas beaucoup d'attention aux moyens d'accroître la faible productivité actuelle de certains groupes de travailleurs.

Deuxièmement, la commission d'experts semble se défier des nouvelles technologies et des modalités de travail flexibles qu'elle soupçonne de comporter un risque accru de classification erronée, ce qui entraînerait une augmentation du nombre de travailleurs faussement indépendants et des risques de déficit de protection sociale et du travail.

Cela étant, la commission d'experts ne semble pas accorder beaucoup d'attention aux possibilités qu'offrent les nouvelles technologies et les modalités de travail flexibles ni aux moyens d'exploiter leur potentiel de création d'emplois à distance et de réduction du chômage.

Troisièmement, la commission d'experts semble aborder les nouvelles formes de travail d'un point de vue quelque peu unidimensionnel en se demandant si, et dans quelle mesure, elles répondent ou non aux exigences de la relation de travail régulière. Ainsi, la commission d'experts considère que l'emploi et les modalités de travail autres que la relation de travail plus typique, à durée indéterminée, à temps plein et dépendante, vont de pair avec certains déficits de travail décent, et avec une protection sociale plus faible.

La commission d'experts ne semble pas accorder beaucoup d'attention à la manière dont la diversification des formes de travail reflète également le besoin de plus de flexibilité des employeurs et des travailleurs, ainsi que l'évolution des attentes des clients, des consommateurs et des clients professionnels.

S'agissant du chapitre 7, nous sommes d'accord sur le fait que la mise en œuvre de la législation du travail applicable, notamment à la relation de travail, requiert un contrôle du respect et de l'application de la législation, comme l'indique la convention (nº 81) sur l'inspection du travail, 1947. L'inspection du travail joue un rôle majeur à cet égard, non seulement en ce qui concerne l'application de la législation, mais aussi, et peut-être même surtout, pour ce qui est de la fourniture d'informations et de conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs.

Nous sommes surpris que la commission d'experts considère que les systèmes de gouvernance privée sont une réponse à la mondialisation économique et à l'incapacité des institutions de gouvernance publique de répondre aux pressions sociétales générées par la mondialisation et, toujours en citant la commission d'experts, qu'elle considère que, de fait, dès que les entreprises opèrent au-delà des frontières nationales, les instances publiques, qui sont généralement nationales, tendent à perdre de leur influence.

Notre question est la suivante: cela signifie-t-il que la commission d'experts veut dire que cela n'a plus de sens de maintenir la responsabilité des gouvernements nationaux d'assurer sur leur territoire le respect des conventions ratifiées, et que veiller à ce respect devrait plutôt être laissé à des systèmes de gouvernance? Donner cette impression pourrait être très risqué, car l'ensemble du système des normes internationales du travail repose sur la responsabilité des États-nations représentés par leur gouvernement de veiller au respect des conventions ratifiées.

En ce qui concerne le chapitre 8, nous avons constaté que les perspectives de ratification des trois conventions examinées dans l'étude d'ensemble, à savoir les conventions nos 122, 159 et 177, sont limitées. En particulier, il semble y avoir des obstacles importants à la ratification de la convention nº 177, qui est aussi la moins ratifiée des trois conventions. La leçon à en tirer est qu'il n'est pas souhaitable de fixer des règles internationalement contraignantes sur des formes particulières de travail, en particulier lorsque ces formes de travail sont extrêmement diverses, tant à l'échelle nationale qu'internationale, comme c'est le cas du travail à domicile.

Nous émettons également des doutes quant à l'utilité et à l'adéquation de la recommandation nº 198, car elle se concentre indûment sur la relation de travail, ce qui peut entrer en conflit avec de nombreux types de relations de prestataires indépendants.

Cela dit, les employeurs considèrent que les autres instruments relatifs à l'emploi, à savoir les conventions nos 122 et 159, et la recommandation (nº 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984, ainsi que les recommandations nos 168 et 204, restent dans l'ensemble pertinents en tant que repères pour concevoir des politiques équilibrées et utiles pour atteindre l'objectif du plein emploi, productif et librement choisi.

L'importance d'une politique axée sur l'emploi et la continuité des activités, à mesure que la crise se stabilise, est devenue évidente dans la pandémie actuelle de COVID-19. Les normes de l'OIT susmentionnées, lorsque leur mise en œuvre est parfaitement adaptée à la situation et aux besoins particuliers des pays, peuvent effectivement contribuer à l'édification de sociétés, d'économies et d'institutions plus résilientes et, ainsi, à un avenir durable du travail.

En conclusion, pour assurer une reprise durable et riche en emplois après la crise, pour protéger les moyens de subsistance en mettant en œuvre la convention nº 122, et pour assurer aussi des politiques de l'emploi et résoudre les problèmes, il convient d'accorder toute l'attention voulue à la création de conditions véritablement favorables aux entreprises, y compris aux micro, petites et moyennes entreprises. Comme l'indique la commission d'experts dans l'addendum à l'étude d'ensemble (page 8), les économies et les sociétés ont besoin de dispositifs à moyen et long terme pour sortir de la crise plus fortes et plus résistantes qu'auparavant. L'assistance du BIT en matière de politiques de l'emploi devrait comporter des conseils sur les mesures à prendre pour aider les entreprises à jouer leur rôle dans ce processus.

Membre gouvernemental, Portugal – Je prends la parole au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. La **Turquie**, la **République de Macédoine du Nord**, le **Monténégro**, la **Serbie** et l'**Albanie**, pays candidats à l'adhésion à l'UE; la **Norvège**, membre de l'Association européenne de libre-échange (AELE) et de l'Espace économique européen (EEE), ainsi que la **République de Moldova,** l'**Arménie** et la **Géorgie** souscrivent aux présentes déclarations.

Pour commencer, nous tenons à remercier la commission d'experts pour le rapport et son addendum qui sont particulièrement bien rédigés. Ils sont une base de qualité pour nos discussions au sein de cette commission; il en va de même pour le document final sur la COVID-19. Qui plus est, ils seront aussi une référence très utile pour des politiques de l'emploi efficaces fondées sur les normes internationales du travail.

Nous souhaitons aussi féliciter les mandants pour leur contribution à cette étude d'ensemble, laquelle atteste de leur volonté de voir se réaliser le plein emploi, productif et librement choisi.

Le monde du travail a changé en profondeur au cours des dix dernières années, depuis la dernière discussion sur les instruments relatifs à l'emploi. Du fait des changements sociaux et environnementaux, et sous l'effet des avancées technologiques ont surgi de nouvelles possibilités et de nouveaux défis dont les gouvernements doivent tenir compte lorsqu'ils conçoivent leurs politiques de l'emploi et dans les efforts qu'ils déploient, avec les partenaires sociaux, pour concrétiser et promouvoir le travail décent pour tous.

L'an dernier, nos marchés du travail ont subi d'énormes bouleversements qui ont privé des centaines de millions de personnes de revenu ou qui ont fortement réduit leur revenu, exacerbé la pauvreté et creusé les inégalités. La crise de la COVID-19 a démontré l'importance de politiques de l'emploi exhaustives qui font en sorte que ceux qui sont les plus vulnérables sur le marché du travail ne soient pas laissés pour compte. Nous avons là une occasion de reconstruire en mieux et c'est une occasion dont nous devons nous saisir.

Pour cela, l'UE et ses États membres veulent une reprise équitable et juste après la crise, comme en témoigne notre plan de relance intitulé *Next Generation EU*. Par ailleurs, nous appuyons ces efforts à l'échelon mondial aussi par le biais de l'initiative *Team Europe*.

Au 1er janvier 2021, nous avions rassemblé plus de 40 milliards d'euros pour aider nos pays partenaires à faire face à la pandémie, notamment en les aidant à rebondir économiquement et à promouvoir le travail décent et le plein emploi, productif et librement consenti.

Les États membres de l'UE coordonnent leurs politiques économiques et de l'emploi dans le cadre du Semestre européen. La Stratégie annuelle pour une croissance durable définit la pérennité, la productivité, l'équité et la stabilité macroéconomique comme les principes directeurs soutenant les plans nationaux de reprise et de résilience.

Le rôle normatif de l'OIT est unique en son genre en ce qu'il fait en sorte que la croissance économique aille de pair avec le travail décent et, à ce titre, l'OIT doit avoir un rôle fondamental et proactif en abordant les conséquences d'un monde du travail en mutation dans l'optique de la Déclaration du centenaire. L'UE et ses États membres sont toujours là pour soutenir l'OIT et un multilatéralisme réel dans les politiques sociales et de l'emploi.

La pandémie de COVID-19 a révélé les faiblesses de nos politiques de l'emploi. C'est dans l'économie informelle que les gens ont subi le plus durement les conséquences socio-économiques de la pandémie. Il faut redoubler d'efforts pour favoriser le passage de l'économie informelle à l'économie formelle tout en améliorant par la même occasion les conditions de travail dans l'économie informelle. Il est important par ailleurs d'élaborer des politiques de l'emploi inclusives, en concertation avec les partenaires sociaux, et de garantir la protection au travail à tous, plus particulièrement aux jeunes et aux femmes, ainsi qu'aux groupes vulnérables que sont les travailleurs migrants, les travailleurs issus des minorités, les travailleurs peu qualifiés et les personnes handicapées.

S'agissant du handicap, l'UE et ses États membres notent avec satisfaction que des progrès significatifs ont été accomplis, ces dernières décennies, pour traiter la situation des personnes handicapées sur le marché du travail. La loi européenne relative à l'accessibilité, adoptée en 2019, traite de l'obligation pour l'UE et ses États membres de mettre en œuvre l'accessibilité telle que la décrit la Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées (CDPH). Nous sommes déterminés à promouvoir

davantage les droits et l'égalité d'accès des personnes handicapées dans tous les domaines de la vie, y compris dans l'emploi, comme l'exprime aussi la Stratégie pour les droits des personnes handicapées 2021-2030.

Les jeunes sont généralement parmi les personnes les plus exposées aux chocs économiques sur le marché du travail. C'est le cas dans la pandémie actuelle. Il est essentiel de les aider dans la recherche d'un emploi, d'un enseignement ou d'une formation si nous voulons garantir l'avenir de nos marchés du travail et nos sociétés.

Des politiques de l'emploi efficaces, fondées sur la réalité doivent s'ancrer solidement dans des données pertinentes de bonne qualité. L'OIT doit aider ses mandants à renforcer les nécessaires capacités de collecte et de traitement, et mettre en avant les avantages et la raison d'être de meilleures données ventilées par sexe. Ce point est important pour pouvoir identifier les défis, suivre les tendances et élaborer des solutions, notamment en vue de l'élaboration de politiques actives du marché du travail bien ciblées.

Pour réaliser avec succès une transition juste et équitable vers un avenir du travail environnementalement, économiquement et socialement durable, il est capital de renforcer le perfectionnement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie afin d'accompagner les transitions des personnes tout au long de leur vie active et faire en sorte que les systèmes d'éducation et de formation soient en phase avec les besoins du marché du travail. La reconversion et le perfectionnement devraient être un élément essentiel des politiques actives du marché du travail.

La pandémie a accéléré les changements en profondeur qui se profilaient déjà dans le monde du travail. L'UE et ses États membres notent que les relations d'emploi restent le moyen le plus efficace d'assurer la protection au travail. Bien que l'évolution du monde du travail puisse nécessiter de revoir certaines notions, il est primordial que les normes de protection au travail et les mécanismes de protection sociale existants ne soient pas réduits dans la foulée.

L'UE et ses États membres se félicitent de la publication des récentes Perspectives pour l'emploi et le social dans le monde sous le titre *Le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail* et appellent l'OIT à poursuivre ses efforts afin d'explorer les opportunités et les défis que présente le développement de ces plateformes et l'économie des plateformes numériques. À ce sujet, nous attendons avec impatience la réunion tripartite prévue pour 2022.

La pandémie a fait naître une nouvelle réalité dans laquelle de plus en plus de gens télétravaillent ou travaillent depuis leur domicile sur une base régulière. De nouvelles formes de «travail hybride» devraient apparaître dans le sillage de la pandémie. Dans ces conditions, nous pensons qu'il serait opportun d'avoir des discussions approfondies sur la manière dont ces changements du monde du travail devraient être gérés, en prévoyant notamment un examen des concepts de la convention nº 177.

Pour conclure, dans notre discussion sur la stratégie de la réponse pour sortir de la crise de la COVID-19, nous devons avoir à l'esprit que l'emploi est la meilleure voie de sortie de la pauvreté et nous sommes prêts à travailler ensemble avec tous les mandants et les autres parties prenantes concernées pour réaliser le plein emploi, productif et librement choisi dans le monde entier.

Interprétation de l'arabe: **Observatrice, Conseil de coopération du Golfe (CCG)** – J'ai le plaisir de m'exprimer devant cette honorable commission au nom des États Membres du Conseil de coopération du Golfe (CCG), c'est-à-dire les **Émirats arabes unis**,

le **Royaume de Bahreïn**, le **Royaume d'Arabie saoudite**, le **Sultanat d'Oman**, l'**État du Qatar** et l'**État du Koweït**. Nous remercions sincèrement la commission d'experts et le Bureau international du Travail d'avoir élaboré le présent document.

Les États du CCG ont pris connaissance avec intérêt du contenu des deux documents, à savoir l'étude d'ensemble rédigée l'an dernier et portant sur la promotion de l'emploi et du travail décent dans un monde en mutation, et le second document préparé cette année, dans lequel la commission d'experts axe la discussion sur la crise provoquée par la pandémie de COVID-19 que nous vivons actuellement, et ses répercussions sur le marché du travail dans le monde.

L'étude d'ensemble et son addendum interviennent à un moment où le monde du travail subit de plein fouet les répercussions de la pandémie, où la baisse de l'activité économique et de l'emploi entraîne une compression des effectifs et la difficulté pour les entreprises à faire face à la pandémie. En outre, avec l'apparition de nouvelles formes et modalités de travail pour s'adapter à la crise, les activités informelles et non traditionnelles sont de plus en plus monnaie courante.

Le présent document aborde des thèmes multiples et variés qui relèvent de plusieurs conventions et recommandations, mises en évidence ensemble pour la première fois. Il porte sur les politiques de l'emploi et met aussi en avant les défis posés par l'économie verte, l'impact technologique, les problèmes liés aux relations contractuelles modernes, la facilitation de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, le travail à domicile, l'emploi des personnes handicapées, l'autonomisation des femmes et la réalisation de l'égalité des genres.

Le CCG a conscience de la place que tient l'emploi dans le contexte du monde du travail, comme le mettent en évidence le présent document et la Déclaration du centenaire de l'OIT, au regard de l'avenir du travail et des objectifs de développement durable à l'horizon 2030 (ODD). Nous mobilisons toutes nos capacités administratives et humaines pour traduire le contenu de ces directives en actes réels, afin d'instaurer un environnement de travail stable, fondé sur des décisions judicieuses, en vue de préparer l'avenir et suivre tous les aspects du travail dans la réalité, et de parvenir ainsi à une protection inclusive et à la justice sociale.

Les États du CCG ont fait beaucoup d'avancées dans le domaine de l'emploi, en tenant compte des spécificités démographiques et sociales. Par exemple, ils ont réglementé le travail à domicile et encouragé sa croissance, de manière à contribuer au processus de production nationale. En ce qui concerne les personnes handicapées, les pays du CCG ont élaboré conjointement un guide sur la terminologie des personnes handicapées et leurs besoins spéciaux en matière de réadaptation, en vue de se conformer à l'esprit et aux objectifs de la CDPH de 2006 des Nations Unies. Nous sommes également d'avis qu'il faut réadapter les personnes handicapées pour pouvoir leur permettre de sortir de la dépendance, devenir productives et participer pleinement à la société, une société où personne n'est laissé pour compte pour des raisons ou des obstacles environnementaux et sociétaux.

La pandémie de COVID-19 nous a tous pris par surprise et a considérablement modifié nos principaux programmes et préoccupations. Nous avons dû nous attacher entièrement à faire face aux conséquences du confinement, de la distanciation physique, des exigences d'isolement et de quarantaine, tout cela ayant perturbé notre vie quotidienne et la production; nous nous sommes donc concentrés sur le relèvement de la crise due à la pandémie. Toutefois, ces profondes perturbations rappellent une fois encore l'importance du travail décent dans un monde en mutation, voire imprévisible,

comme c'est le cas avec cette pandémie, une situation pour laquelle aucun État, ni même notre Organisation, n'ont mis en place de plan d'urgence.

C'est pourquoi nous souhaitons réaffirmer l'importance des principes du travail décent et de la justice sociale que devrait contenir toute politique nationale de l'emploi afin d'amortir les éventuels chocs. Nous souhaitons aussi mettre en avant le rôle accru de l'OIT dans l'adoption d'un système d'alerte précoce de ces catastrophes mondiales, afin d'en atténuer les effets.

Membre gouvernementale, Suède – Les pays nordiques, c'est-à-dire le **Danemark,** la **Finlande,** l'**Islande,** la **Norvège** et la **Suède**, remercient la commission d'experts pour son étude d'ensemble visant à promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation. Nous souscrivons à la déclaration de l'UE et de ses États membres.

Nous souhaitons aborder la question de l'égalité des genres en tant que moyen de parvenir au plein emploi, productif et librement choisi. Dans ses observations finales, la commission d'experts rappelle à juste titre que l'égalité des genres est essentielle si l'on veut parvenir à l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession pour tous les travailleurs. La commission d'experts conclut que le principe de l'égalité des genres doit être profondément ancré dans les politiques nationales de l'emploi, ainsi que dans toute politique de réduction de la pauvreté. Partout dans le monde, les femmes se heurtent encore à des obstacles pour accéder à l'emploi, aux postes de décision et aux emplois dans certains secteurs. Si on ajoute à cela une répartition inégale du travail non rémunéré, on obtient des conditions de travail différentes selon le genre, comme l'écart de rémunération entre hommes et femmes et la surreprésentation des femmes dans les emplois à temps partiel, avec pour conséquences la persistance de déficits de travail décent.

Dans certaines parties du monde, les femmes sont exclues de manière injustifiée de nombreux emplois, ce qui limite leur possibilité de choisir librement leur emploi. Les femmes devraient avoir le droit d'occuper librement n'importe quel emploi ou d'exercer n'importe quelle profession, et il conviendrait de déterminer objectivement les exclusions, indépendamment de tout stéréotype et préjugé négatifs concernant le rôle des hommes et des femmes. Lorsque l'OIT a enquêté sur la position des femmes et des hommes à l'égard de l'égalité des genres sur le marché du travail, il est apparu clairement que la plupart des hommes et des femmes sont en faveur d'un emploi rémunéré pour les femmes. S'agissant des obstacles, parvenir à concilier vie professionnelle et vie familiale a été mentionné comme l'un des principaux défis à relever presque partout dans le monde. Par le dialogue social, on peut faciliter la transition de l'économie informelle – où les femmes sont majoritaires – vers l'économie formelle.

Cela met également en évidence la question soulevée à la fois par la commission d'experts et le Comité de protection sociale de l'Union européenne, à savoir l'importance des services de garde d'enfants abordables, ainsi que l'importance de promouvoir une répartition équitable des tâches ménagères et des soins non rémunérés entre les femmes et les hommes. L'économie du soin est un facteur qui contribue à faire progresser l'égalité. On reconnaît largement que l'absence de structures d'accueil facilement accessibles et le fait que les femmes assument généralement, de manière disproportionnée, la responsabilité des soins non rémunérés et non valorisés, ou sous-évalués, sont les principaux obstacles à une meilleure participation des femmes à la vie active. L'économie du soin est en plein développement, et la demande de soins augmente dans toutes les régions. Il est essentiel de s'attaquer aux déficits de travail

décent et aux lacunes du cadre législatif en la matière. Le secteur des soins étant le principal employeur des femmes, des politiques d'égalité des genres sont essentielles pour garantir que les activités de soins sont hautement valorisées dans la société, et pour faire en sorte que le secteur des soins attire davantage d'hommes. Il est également important d'assurer une répartition égale des postes de direction entre les hommes et les femmes. Il faut de ce fait augmenter la proportion de femmes occupant des postes à responsabilité dans les entreprises, le secteur public et l'administration.

Il est important de donner aux femmes les moyens de participer davantage à la vie active, en assurant un meilleur partage des soins non rémunérés à la maison, afin de garantir l'égalité de chances dans l'emploi, d'éliminer la violence et le harcèlement au travail, de garantir l'égalité de rémunération, et de renforcer la voix et le rôle de chef de file des femmes. Les femmes salariées étant très bien organisées, du moins dans les pays nordiques, nous encourageons tous les mandants à redoubler d'efforts pour faire de l'égalité des genres au travail une réalité, et à lutter, en particulier, contre les écarts de rémunération persistants entre hommes et femmes.

Membre travailleur, Ghana – Je suis ravi de partager avec vous l'exemple du processus d'élaboration et d'application de la politique nationale de l'emploi au Ghana.

La politique nationale de l'emploi au Ghana a été entamée en avril 2015 dans le cadre d'un vaste processus de consultation entre les différents ministères concernés et les partenaires sociaux. L'objectif de la politique nationale de l'emploi est de créer des possibilités d'emploi rémunérateur et décent pour une population active en augmentation afin d'améliorer les conditions de vie et de contribuer à la croissance économique et au développement du pays dans un contexte d'équité, d'impartialité, de sécurité et de dignité. Plus précisément, la politique doit permettre d'atteindre quatre grands objectifs: la création d'emplois plus décents pour répondre à la demande croissante d'emplois; l'amélioration de la qualité des emplois pour ceux qui sont employés; l'augmentation de la productivité du travail; et le renforcement de la gouvernance et de l'administration du travail dans le pays.

Les syndicats ont présenté plusieurs revendications au cours du processus, notamment sur la nécessité pour le gouvernement d'adopter une démarche plus active pour résoudre le problème du chômage, en particulier des jeunes; de s'attaquer à la précarité du travail dans le secteur agricole; et de soutenir les institutions du marché du travail pour qu'elles fournissent des informations en temps opportun sur le marché du travail pour la prise de décisions et la planification.

Évidemment, la pandémie de COVID-19 a infligé quelques revers à la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi. Comme vous le savez tous, la pandémie a eu des effets dévastateurs sur notre économie et sur l'emploi, notamment sur les revenus et les moyens de subsistance, surtout dans les secteurs durement touchés, comme l'hôtellerie et la restauration, et pour certains groupes, comme les femmes et les jeunes. Alors que le pays commence à concevoir ses plans et ses programmes de relance, il est primordial qu'ils soient coordonnés en fonction des objectifs généraux de la politique nationale de l'emploi. En outre, pour que les politiques et les programmes de l'emploi portent leurs fruits, ils doivent prévoir de faire entièrement participer les partenaires sociaux à leurs conception, mise en œuvre et révision. Il est également nécessaire de disposer de données sur le marché du travail pour éclairer la formulation des politiques et la prise de décisions. Même si la politique nationale de l'emploi a obtenu quelques résultats prometteurs depuis 2015, d'énormes défis doivent encore être relevés pour surmonter les effets négatifs de la pandémie sur l'économie. Par conséquent, l'emploi décent devrait rester la priorité absolue du gouvernement dans ses actions immédiates et à plus

long terme. En outre, les normes internationales du travail doivent rester au cœur de toute réponse adoptée mondialement et dans les pays, et l'OIT devrait suivre de près ces efforts et aider les États Membres aux niveaux national et mondial à assurer une reprise riche en emplois et un changement structurel durable.

Membre employeuse, Argentine – Nous souhaitons profiter de l'occasion pour faire quelques commentaires relatifs à notre pays.

Tout d'abord, en ce qui concerne la pertinence de l'initiative privée et la croissance économique durable en tant que moteur de la création d'emplois, nous voudrions souligner l'importance de disposer de cadres institutionnels clairs pour pouvoir créer des emplois productifs et de qualité. Dans le cas de l'Argentine, nous pensons qu'il est urgent de discuter d'une transition et de passer de règlements d'urgence conçus pour contenir les effets de la crise à des politiques qui facilitent l'établissement d'un environnement favorable à la reprise en tenant compte de trois éléments essentiels. Tout d'abord, les facteurs de compétitivité systémique, dont l'accès aux infrastructures et au financement; la stabilité des taux de change et l'accès à des taux d'intérêt raisonnables; le contexte macroéconomique avec des politiques de développement productif qui stimulent l'innovation, l'utilisation des technologies, la qualification et la formation du personnel et le volume de production; et enfin les éléments du système fiscal qui accompagnent ces politiques, stimulent l'investissement, le transfert de technologie et l'innovation appliquée. Il faut discuter d'une stratégie nationale complète de développement et cette discussion doit avoir lieu en consultation avec les partenaires sociaux afin de garantir un juste équilibre entre les mesures de protection et les mesures d'incitation à l'investissement et à l'amélioration de la productivité.

Ensuite, en ce qui concerne la pertinence de certaines formes de travail et leur traitement dans le droit, nous pensons que les restrictions mises en place pour faire face à la crise sanitaire ont eu des effets sur l'organisation du travail et ont accéléré l'adoption de nouvelles technologies, qui se sont aussi appuyées sur des modalités de travail différentes qui ont donné lieu à de nouvelles relations de travail. Certaines modalités se sont révélées essentielles pour éviter davantage de pertes d'emplois dues à la crise et faciliter l'intégration de groupes défavorisés, comme les personnes handicapées, les femmes, les jeunes et les travailleurs migrants. Nous partageons le point de vue des experts sur la nécessité d'évaluer au niveau national si la législation en vigueur continue de correspondre correctement à ces réalités et de réfléchir à la meilleure façon de réglementer les nouvelles formes de travail. En outre, la négociation collective libre et volontaire est aussi un outil dont les avantages sont démontrés pour aborder ces réalités de manière efficace et équilibrée. Les normes du travail ne devraient pas aller à l'encontre de cette nouvelle donne ni tenter de contenir ces nouvelles relations dans des définitions binaires, mais devraient au contraire rechercher les moyens les plus appropriés de les réglementer pour en tirer parti et accélérer la création d'emplois pour promouvoir la formalisation et l'accès à la protection sociale.

Enfin, nous tenons à souligner que le dialogue social tripartite a été et reste essentiel pour coordonner la riposte à la COVID-19 en Argentine. Non seulement un accord national pour soutenir le travail et la production a été conclu entre l'Union industrielle argentine (UIA) et la Confédération générale du travail (CGT), mais de nombreux protocoles sectoriels, paritaires, salariaux et même des accords de subvention pour absence de diminution du travail ont été signés. Tous ont été très utiles pour assurer la durabilité des entreprises et en particulier des petites et moyennes entreprises qui ont une incidence considérable sur l'emploi.

Nous réaffirmons donc qu'il importe de mettre en place des mécanismes institutionnalisés pour assurer la consultation effective des partenaires sociaux, en particulier en ce qui concerne les politiques générales de l'emploi pour parvenir à un développement durable et à l'inclusion sociale.

Membre gouvernemental, Turquie – Je remercie la commission d'experts pour son étude d'ensemble exhaustive et d'actualité, et je profite de l'occasion pour informer votre commission des mesures de grande portée que le gouvernement a prises pour combattre la pandémie.

Tout d'abord, je tiens à souligner que la Turquie a ratifié les conventions nos 122 et 159, deux des trois conventions étudiées dans l'étude d'ensemble, et qu'elle applique les principes qu'elles énoncent dans l'élaboration de ses politiques de l'emploi. Comme dans d'autres pays, la pandémie a eu des conséquences négatives pour la Turquie. Nous avons rapidement pris des mesures décisives et les avons fait appliquer avec efficacité. Une semaine après le début de la pandémie en Turquie, le 18 mars 2020, a été annoncé le Programme bouclier pour la stabilité économique destiné à contrebalancer ses effets négatifs. Ce programme se compose d'un ensemble de 21 mesures, dont beaucoup visent le marché du travail. En outre, nous avons aussi mis en œuvre le Programme bouclier pour la protection sociale dès les premiers jours de la pandémie pour veiller à ce qu'aucun de nos travailleurs ou employeurs ne souffre en ces temps difficiles.

Ce programme repose sur quatre piliers, à savoir la vie professionnelle, la sécurité sociale, les services sociaux et l'aide sociale. Dans le pilier de la vie professionnelle du programme, nous avons alloué un total de 55 milliards de livres turques au titre de soutien à nos citoyens, dont 33,2 milliards en indemnités de travail de courte durée, 11,4 milliards en soutien numéraire à la rémunération, 5,9 milliards en indemnités de chômage, et 4,5 milliards sous forme de soutien à la normalisation.

Nous continuons de protéger nos salariés comme nos employeurs par une réglementation de la vie professionnelle, avec le processus d'application et les conditions d'utilisation d'une indemnité de travail de courte durée qui a pris effet le 26 mars 2020. Avec l'accord du Président, cette indemnité a été prorogée jusqu'au 13 juin 2021. En outre, nous avons commencé à fournir un soutien numéraire à la rémunération aux employeurs qui ne remplissaient pas les conditions pour bénéficier des indemnités de travail de courte durée. Nous avons inscrit dans la législation des modèles de travail flexible et de travail à distance. Les fonctionnaires de plus de 60 ans, les femmes enceintes et les personnes atteintes de maladies chroniques ont été mis en congé administratif avec intégralité du salaire.

De plus, nous avons fourni un soutien aux salariés qui ont repris normalement le travail en subventionnant leurs primes de sécurité sociale pour une durée pouvant atteindre six mois. Nous avons aussi pris toutes les mesures nécessaires en matière de sécurité et santé au travail, cela en étroite concertation avec toutes les parties concernées. Dans l'ensemble, nous pouvons dire que nous avons mobilisé toutes nos ressources pour faire face aux conséquences économiques et sociales de la pandémie.

Membre travailleur, Cameroun – Les avancées en matière d'intelligence artificielle, d'automation au travail et la pandémie de COVID-19 nous font prendre conscience de l'urgence qu'il y a à s'adapter aux mutations dans le monde du travail et surtout des leçons à tirer de la crise de la COVID-19. En effet, la révolution 4.0, pour l'instant plus destructrice que créatrice d'emplois couplée à la pandémie de COVID-19 ont très sévèrement frappé les régions du monde à forte croissance démographique, telle l'Afrique avec des millions d'emplois perdus, le manque de couverture sociale et le

non-respect des normes internationales de travail: il faut agir rapidement, surtout que la question est un gage de paix et de stabilité sociale.

Toute action efficace au sein d'un État ne peut être possible que grâce à une volonté politique. Les gouvernements sont donc interpellés en premier. Ces derniers doivent intégrer que la mise sur pied des politiques efficaces et adaptées à tous les niveaux passe par un dialogue social inclusif. La promotion de l'emploi et du travail décent dans un monde en mutation ne saurait se faire sans l'implication des partenaires sociaux à tous les niveaux, y compris l'informel. Les différentes politiques promotrices d'emplois décents doivent être accompagnées des dispositifs et mécanismes de contrôle/évaluation permettant d'y apporter des mesures correctives en lieu et place d'abandon.

Dans le contexte camerounais, les instances de dialogue social existent bel et bien et à tous les niveaux. Mais, malheureusement, les partenaires sociaux ne sont pas toujours consultés et impliqués. Quand ils le sont, il arrive que leurs propositions ne soient pas prises en compte.

Si le déficit du dialogue avec le gouvernement est déploré, il en est de même avec les employeurs où il est quasi inexistant; ceci plombant des politiques comme la reconversion, l'employabilité des travailleurs et la mise sur pied des politiques de santé et sécurité au travail adaptées au sein des entreprises.

Les cas des politiques que nous pouvons recenser sont premièrement, le document stratégique pour la croissance et l'emploi qui a échoué du fait qu'il n'était pas inclusif et, deuxièmement, le plan d'action national pour l'emploi jeune qui lui était inclusif, mais a échoué faute de suivi/évaluation.

Les cas les plus récents sont la gestion de la crise de la COVID-19 où le gouvernement, malgré ses bonnes intentions, a pris unilatéralement des décisions dont l'efficacité s'est révélée relative à certains corps de métiers. Ensuite, le cas du projet de la couverture santé universelle, où les représentants des travailleurs ayant participé ne se reconnaissent pas dans les résolutions retenues par le gouvernement.

La problématique de la promotion de l'emploi et du travail décent dans un monde en mutation nous interpelle tous: gouvernements, employeurs et travailleurs. À cet effet, il serait impératif pour l'OIT d'appuyer davantage ses mandants tripartites dans l'élaboration et le suivi régulier des politiques de l'emploi.

Le secteur agricole étant une source importante d'emplois dans de nombreux pays en développement, tel le Cameroun, il faudra mettre l'accent sur l'agriculture et les secteurs connexes pour atteindre une croissance productive de 7 pour cent par an dans les pays les moins avancés – qui correspond à la cible 8.1 des ODD – et le plein emploi productif et un travail décent pour tous – qui correspond à la cible 8.5 des ODD.

Au vu des conséquences de la crise sanitaire, il est impératif dans nos États à forte croissance démographique de développer et de mettre sur pied des socles de protection sociale, d'intégrer dans les législations nationales les travailleurs de l'informel qui, pour la plupart, sont encore exclus de la protection sociale.

Nous devons également, dans la même optique, amener nos États à plus ratifier les conventions de l'OIT, notamment la convention nº 122, la convention nº 159 et la convention nº 177. Tout ceci en veillant au respect et à l'application des autres conventions qui ne sont ni des variables ni des libéralités.

Membre employeuse, Belgique – Pendant la pandémie, les entreprises ont réalisé l'importance de leur capital humain, tandis que les travailleurs ont réalisé l'importance de leur travail dans leur vie.

Les deux études d'ensemble de 2020 et de 2021 donnent un aperçu des instruments normatifs de l'OIT contribuant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi. Nous soulignons l'utilité de ces études dans la mesure où elles décrivent l'application de ces normes partout dans le monde.

Nous rejoignons cependant les observations juridiques formulées par le porte-parole des employeurs quant aux limites du rôle de la commission d'experts. Ainsi, la protection sociale ne passe pas obligatoirement par le prisme absolu du contrat de travail à durée indéterminée. Ce modèle ne correspond pas à une grande diversité de situations de travail pour lesquelles d'autres types de protection doivent être développés au niveau national, en étroite concertation avec les partenaires sociaux. Je pense aux socles de sécurité sociale, et aussi à des corrections de certains déséquilibres par le droit économique.

En Belgique, les politiques de promotion de l'emploi sont développées par les autorités régionales et fédérales. Les partenaires sociaux y sont étroitement associés, tant au sein des organes consultatifs interprofessionnels qu'au sein des comités de gestion des services publics de l'emploi. Contrairement à certaines observations syndicales reprises dans l'étude d'ensemble, nous estimons que les avis unanimes du Conseil national du travail (CNT) – c'est un organe consultatif paritaire, qui peut également conclure des conventions collectives de travail – sont majoritairement respectés par le gouvernement.

Par ailleurs, nous contestons le paragraphe 116 de l'étude d'ensemble. En aucun cas, le CNT – qui est un organe paritaire, comme je l'ai dit, dans lequel mon organisation représente les employeurs – n'a affirmé conjointement que les mesures visant à assouplir le marché du travail en vue de favoriser la création d'emplois auraient entraîné des emplois de mauvaise qualité.

Au contraire, la force du dialogue social est de tenir compte des intérêts respectifs. De tout temps, des équilibres ont dû être trouvés entre les impératifs économiques et les besoins sociaux. Et n'oublions pas de mettre désormais sur le même pied les enjeux environnementaux, troisième pilier d'une société durable. Une illustration de cette difficile balance est le développement du commerce électronique ou «e-commerce». Pour répondre aux besoins du client (donc nous ne parlons pas ici de l'employeur, mais bien du client et même du citoyen), les entreprises doivent s'organiser pour livrer «just in time» les produits commandés. À défaut de livrer ces produits le lendemain, l'activité économique et les emplois disparaîtront. Ainsi, si des accords équilibrés ne sont pas conclus entre les partenaires sociaux concernant le travail en soirée entre 20 heures et 24 heures, moment essentiel pour préparer les livraisons du lendemain, ces emplois seront déplacés – ou tout simplement créés – à quelques kilomètres au-delà de notre frontière nationale.

Certes, il faut garantir la qualité de ces emplois. Mais l'enjeu global mérite la réflexion, en particulier si nous souhaitons garantir ensemble le financement de notre système de protection sociale basé sur les cotisations sociales, donc sur des emplois productifs en nombre suffisant, et dès lors augmenter l'employabilité.

Pour conclure, je reprendrai un extrait de l'étude d'ensemble: les politiques de l'emploi doivent «tenir compte des besoins des personnes et des entreprises (ces dernières étant les moteurs de la création d'emplois décents dans un monde qui change

rapidement). Ces orientations permettront de contribuer à la réalisation de l'Agenda du travail décent de l'OIT, ainsi que des ODD.»

Membre gouvernementale, Ghana – Le Ghana se félicite de ce rapport qui tente de s'attaquer à des thèmes cruciaux qui préoccupent au plus haut point nos États pris individuellement et nos groupes régionaux en étudiant plus en détail deux catégories particulières de travailleurs: les travailleurs à domicile et les travailleurs handicapés. En fait, ce monde du travail en mutation nécessite des efforts collectifs pour susciter de manière durable l'intérêt de tous – des femmes, des hommes, des jeunes, des vieux et des personnes vulnérables – en tant que moyen fiable de contribuer à un développement inclusif.

En 2015, le Ghana a vécu une agréable occasion lorsque le Directeur général du BIT en personne a lancé sa Politique nationale de l'emploi, qui vise à générer des possibilités d'emplois rémunérateurs et décents pour une population active en augmentation, notamment dans un contexte d'équité, d'impartialité, de sécurité et de dignité. Cette politique préconise la création de possibilités d'emplois en plus grand nombre, notamment des emplois verts, et aussi de rendre les emplois existants plus décents, en particulier ceux de l'économie informelle.

Six ans plus tard, le Ghana a formalisé le travail domestique en promulguant dans la législation du travail un nouveau texte intitulé *Domestic Workers Regulations of 2020 (L.I. 2408)*. Cette réglementation aidera aussi à renforcer les dispositions contractuelles des femmes migrantes à la recherche de meilleures occasions à l'étranger et traite des disparités dans les pays de destination qui ont d'énormes déficits de travail décent.

Une fois encore, cette loi complète la législation du travail du Ghana en instituant une relation de travail générale pour les différents types de travail domestique et des conditions d'emploi telles que la liberté syndicale, la rémunération et les salaires, le temps de travail, le congé de maternité et les modalités de logement, entre autres choses.

Actuellement, le programme coordonné de politiques de développement économique et social pour 2017-2024 du Ghana est ancré dans un Agenda pour l'emploi – *Creating prosperity and equal opportunity for all* –, repris dans le plan de développement à moyen terme du pays.

Par ailleurs, l'engagement du Ghana en faveur de la formalisation de l'économie informelle repose sur quatre piliers stratégiques que sont l'identification, la localisation, la numérisation et l'inclusion financière, dont l'initiateur est le service du vice-président de la République du Ghana en collaboration avec le ministère de l'Emploi et des Relations de travail, et d'autres institutions concernées.

En dépit de ces interventions bien intentionnées, des failles subsistent dans la mise en œuvre des droits, de l'accessibilité, de l'emploi, de l'éducation, du transport et des soins de santé pour les personnes handicapées, bien qu'elle soit clairement explicitée dans la loi sur les personnes handicapées de 2006 (loi 715), qui préconise également la création d'un Conseil national sur le handicap.

En conséquence, le Ghana se rallie aux attentes de la commission d'experts et espère que ce rapport fournira des lignes directrices pour l'adoption de politiques et programmes inclusifs qui prennent en compte les besoins des particuliers et des groupes défavorisés.

Membre travailleur, Pays-Bas – Au nom de la Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV), je voudrais mettre en perspective des questions en rapport avec les

commentaires de la commission d'experts sur la gouvernance mondiale et les responsabilités des entreprises multinationales.

Afin de promouvoir cette responsabilité, il existe depuis 2014 aux Pays-Bas, une initiative multipartite, les chartes de l'International Responsible Business Conduct (IRBC). Il s'agit de partenariats entre des entreprises, le gouvernement, des syndicats et des ONG dans différents secteurs qualifiés de secteurs à risque. Au stade actuel, nous avons enregistré 12 accords. Les plus codifiés sont ceux relatifs à la banque, à la pierre naturelle, au textile et à l'habillement.

Les résultats obtenus jusqu'à présent sont importants. Les firmes du textile et de l'habillement qui y participent publient chaque année des informations complètes sur leurs sites de production. Cela permet aux organisations syndicales locales et aux ONG de signaler des cas de mauvaise pratique. Les sites de production répertoriés sont passés de moins de 3 000 en 2016 à plus de 6 000 en 2018. Un mécanisme indépendant de règlement des plaintes et des litiges a été mis en place, ce qui est une première mondiale.

Toutefois, selon une évaluation indépendante réalisée récemment par le KIT-Royal Tropical Institute, la politique du gouvernement néerlandais consistant à promouvoir la responsabilité des entreprises reste très inadéquate. Les chartes IRBC ne peuvent suffire à elles seules. Le champ d'application de ces accords peut être trop réduit et les entreprises n'offrent toujours pas dans tous les cas des mesures correctives à la hauteur des préjudices qu'elles ont causés. Des améliorations substantielles quant au champ d'application et à la portée de la responsabilité sociale de l'entreprise s'imposent et ne peuvent se réaliser que par la voie législative.

La FNV recommande que le gouvernement néerlandais envisage sérieusement d'adopter une législation sur la responsabilité sociale de l'entreprise. Une législation nationale, mais aussi européenne, devrait répondre à quelques revendications très élémentaires, que nous appelons blocs de construction.

Le premier porte sur les droits syndicaux, qui sont essentiels et indissociables de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008 qui reconnaît la liberté syndicale et le droit de négociation collective. Ils sont également qualifiés de droits habilitants qui permettent d'atteindre les quatre objectifs stratégiques de l'OIT.

Pour un processus de diligence raisonnable digne de ce nom, l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement et d'investissement doit être mis sous la loupe.

Troisième bloc de construction, en fonction des principes directeurs des Nations Unies, la législation sur la diligence raisonnable doit prendre en considération l'impact que les activités et les investissements des entreprises peuvent avoir sur les gens et l'environnement, pas simplement sur les risques pour l'entreprise.

Quatrièmement, la consultation des parties prenantes, des syndicats et des ONG en particulier, est un élément essentiel de l'élaboration et l'application d'une législation instaurant une politique.

Cinquièmement, une législation sur la diligence raisonnable doit s'accompagner de sanctions proportionnées. Les violations graves contre les droits de l'homme et l'environnement continueront tant que les sanctions seront trop facilement supportées par les entreprises.

Sixièmement, les mesures correctives ne doivent pas se limiter à faire en sorte que la situation ne se reproduise pas. Les victimes qui ont subi un préjudice matériel ou immatériel doivent recevoir une réparation adéquate.

Septièmement, des plans d'amélioration assortis de délais s'imposent pour les entreprises et/ou les institutions financières. En l'absence d'échéances, les abus vont se poursuivre.

Huitièmement, il faut des plans sociaux en cas de licenciements collectifs résultant de changements dans les chaînes d'approvisionnement de l'entreprise.

Neuvièmement, il faut une vérification tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Les vérificateurs doivent pouvoir contrôler les choses sur place, dans les pays de production eux-mêmes.

Et, dixièmement, une clause de non-régression s'impose de telle sorte que la législation à venir n'affaiblisse pas de meilleurs accords en vigueur sur la protection sociale et la protection de l'environnement.

Membre employeuse, Espagne – La crise sanitaire due à la COVID-19 et les restrictions imposées aux activités et à la circulation pour contenir cette pandémie ont eu des conséquences sans précédent en termes de pertes de vies humaines, mais aussi sur l'économie mondiale et sur l'emploi. Dans ce contexte, et comme l'indique l'étude d'ensemble, les États ont pris d'urgence, et à titre exceptionnel, un ensemble de mesures visant à atténuer les répercussions de la crise sur les familles, les travailleurs et les entreprises.

Beaucoup de pays ont adopté ces mesures dans le cadre du dialogue social, un processus qui a largement permis de parvenir à des accords plus facilement applicables et plus durables dans le temps. Ce fut le cas en Espagne. Le gouvernement et les partenaires sociaux se sont fermement attachés à mener ce processus à bien. Avec les cinq accords sociaux conclus pour protéger l'emploi, un filet de protection sociale a été mis en place grâce auquel il n'y a pas eu de destruction massive d'emplois, contrairement à ce que l'on a vu lors des précédentes crises. Cela a aussi contribué à soutenir la production. De même, en pleine crise provoquée par la pandémie de COVID-19, un accord a été conclu pour réglementer le travail à distance, et pas uniquement le télétravail, qui a été mis en place pour se protéger contre le virus. Cet accord garantit une sécurité juridique aux entreprises et aux travailleurs, et a donné lieu à une négociation collective débouchant sur des accords individuels par lesquels les modalités de travail ont été adaptées aux besoins des parties. Un accord a également été conclu pour garantir les droits au travail des personnes travaillant grâce à des plateformes numériques. La loi Riders établit une relation de travail entre ces travailleurs et leurs employeurs, et prévoit aussi leur droit de représentation légale, et leur droit de connaître les règles des algorithmes qui régissent leurs conditions de travail; c'est sans aucun doute un pas en avant dans la reconnaissance des droits et la protection sociale de tous ces travailleurs. Toutes ces mesures vont dans le sens de l'objectif de croissance durable de l'emploi dans un environnement en mutation, mais elles ne suffiront pas à retrouver les niveaux de production et d'emploi que l'on connaissait avant la pandémie.

C'est pourquoi, puisque nous sommes encore en pleine phase de transformation et de reprise, il est impératif de s'attaquer d'abord, dans le cadre du dialogue social, aux dysfonctionnements du marché du travail, c'est-à-dire au niveau élevé d'emplois temporaires dans les secteurs privé et public, et au niveau élevé de chômage, notamment chez les jeunes. En outre, des mesures efficaces et efficientes de politique active de l'emploi doivent être mises en place pour faciliter la requalification

professionnelle des travailleurs, leur employabilité et les transitions professionnelles sur le marché du travail. Ces mesures devraient également viser à améliorer les perspectives d'emploi des personnes les plus vulnérables, en particulier des jeunes et des chômeurs de longue durée.

Il faut renforcer le développement des compétences, surtout les compétences technologiques et numériques, ainsi que l'apprentissage tout au long de la vie. Il est fondamental de professionnaliser l'économie du soin pour faciliter l'intégration des femmes sur le marché du travail. Il faut aussi garantir la pérennité du système de protection sociale afin d'assurer l'État-providence mais aussi, et c'est fondamental, de mettre en place un cadre juridique permettant aux entreprises de s'adapter et de rester compétitives dans un environnement mondialisé, écologique et numérique.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Algérie** – L'Algérie se félicite des résultats de l'Étude d'ensemble intitulée *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation*. En effet, cette étude s'inscrit dans le contexte des changements rapides qui se produisent dans le monde du travail.

Partant, l'Algérie souligne l'importance des politiques de l'emploi en période de crise et salue l'engagement constant et durable de l'Organisation internationale du Travail dans l'accompagnement des pays en développement pour la mise en œuvre d'une politique d'emploi globale et coordonnée, fondée sur une logique de solidarité et de coopération internationale.

Par conséquent, l'Algérie a toujours appelé au renforcement des politiques afin d'assurer une croissance économique durable et inclusive, et un travail décent pour tous. L'Algérie réitère ses engagements dans le cadre de la promotion de l'emploi et en matière de lutte contre le chômage, l'un des objectifs stratégiques de la politique nationale de développement en Algérie.

La délégation algérienne tient à rappeler que l'Algérie a mis en place des dispositifs divers visant la mise en œuvre des programmes de modernisation et de renforcement du service public de l'emploi, et ce, en simplifiant les procédures et le recours aux technologies de l'information et de la communication et en adaptant le dispositif d'insertion professionnelle et en se basant sur une approche résolument économique du traitement du chômage, notamment des jeunes. L'Algérie a également mis en place des mécanismes souples et incitatifs en faveur des microentreprises.

L'Algérie voudrait réaffirmer sa ferme détermination à contribuer aux efforts et aux initiatives visant la promotion du dialogue social afin d'élaborer une approche centrée sur l'être humain pour l'avenir du travail, et cela dans un esprit de solidarité qui nous permettra de trouver des solutions pragmatiques adaptées et d'améliorer les conditions d'emploi et de travail de toutes les catégories de travailleurs.

Par ailleurs, la délégation algérienne tient à souligner que la crise de la COVID-19 a changé la donne sur le marché. Aujourd'hui, la souplesse est nécessaire et la transformation numérique pourrait creuser encore les inégalités.

Aujourd'hui, les relations de travail ont changé, parfois en cas de force majeure. En ce qui concerne le secteur informel, la crise de la COVID-19 a en effet mis l'accent sur de nouvelles méthodes de travail et, aujourd'hui, nous devons nous occuper de ces nouveaux secteurs et de ces nouvelles technologies, et les transposer du secteur informel au secteur formel.

Pour en revenir à l'avenir du travail, le phénomène de transformation numérique pourrait creuser encore les inégalités. C'est pourquoi il est important de renforcer les

capacités de tous les pays, notamment les pays en développement, afin qu'ils parviennent à une mise en œuvre équilibrée et optimale des mesures permettant d'accéder aux nouvelles technologies et afin de pouvoir doter les travailleurs de l'instruction et des qualifications nécessaires pour utiliser ces technologies.

L'Algérie demeure attachée à la mise en œuvre de la Déclaration du centenaire, et nous soutenons les démarches souples et pragmatiques qui s'articulent autour d'une nouvelle génération de politiques de l'emploi, des politiques inclusives qui reposent sur des normes internationales du travail claires, solides et mises à jour; et cela afin que l'on puisse bâtir un avenir du travail meilleur et décent pour tous.

Membre travailleuse, France – Mon intervention portera sur la relation d'emploi. Le statut des travailleurs des plateformes occupe les débats depuis quelques années à la Conférence ainsi que dans de nombreux pays, puisque plusieurs décisions ont été rendues récemment, notamment en Europe, par différentes juridictions.

Le 4 mars 2020, la Chambre sociale de la Cour de cassation française a qualifié de «contrat de travail» la relation entre un chauffeur et une plateforme très connue. Selon cet arrêt, les juges ont retenu qu'un chauffeur de cette plateforme fait partie intégrante d'un service de prestations de transport tout entier et créé par la plateforme, lequel ne lui permet pas de créer une clientèle propre ou de fixer librement ses tarifs ni les modalités de service de sa prestation.

Les juges ont affirmé que le salariat se déduit d'une relation de subordination du travailleur à l'employeur, laquelle se caractérise classiquement par un pouvoir de direction, contrôle et sanction. Le Conseil des prud'hommes de Nantes s'est appuyé sur cette décision le 23 novembre 2020. De même, la Cour d'appel de Paris a reconnu l'existence d'un lien de subordination entre cette même plateforme et un autre chauffeur pour les mêmes raisons, et l'entreprise a été condamnée à verser 58 000 euros au chauffeur. De nombreuses décisions de requalification dans cette plateforme ou dans d'autres ont été prises ailleurs, comme en Suisse, par un arrêt de la Cour d'appel du tribunal cantonal de l'État de Vaud le 23 avril 2020; aux Pays-Bas, par un arrêt de la Cour d'appel d'Amsterdam en date du 16 février 2021; en Italie, par décision du Procureur de la République de Milan le 24 février 2021, soulignant au passage ici la violation des règles de santé et sécurité au travail; en Espagne, par un arrêt du Tribunal de Barcelone le 12 janvier 2021 pour défaut de paiement de cotisations sociales concernant 748 livreurs considérés à tort comme indépendants; ou encore au Royaume-Uni, par un arrêt du 19 février 2021 requalifiant la relation de travail par un contrat ouvrant droit au salaire minimum, aux congés payés et à d'autres garanties collectives offertes par un contrat de travail.

Pire, certains gouvernements, pour éviter de parler ouvertement de «troisième statut» ou de «zone grise», comme le définissent les experts de l'OIT, prennent des dispositions afin de soi-disant garantir la représentation collective de ces travailleurs. C'est le cas en France, sur la base du rapport dit «Mettling», puisqu'une ordonnance prévoit d'organiser une représentation collective des travailleurs des plateformes pour les voitures de tourisme avec chauffeur (VTC) et les livreurs à vélo. Une élection sera ainsi ouverte aux organisations syndicales et aux associations et collectifs. Pour rappel, si les organisations syndicales en France sont soumises depuis 2008 à obligation de représentativité, il n'en est rien pour les associations et collectifs. Créer une forme spécifique de représentation conduirait aisément à justifier demain un statut spécifique ou un troisième statut. Un tel précédent pourra se répandre aisément à d'autres secteurs de l'économie favorisant l'extension de la zone grise dans laquelle les travailleurs seront

de plus en plus précarisés, leur garantie collective détricotée et leurs syndicats peu à peu démantelés.

Les travailleurs des plateformes doivent relever du salariat ou d'une véritable et effective indépendance économique. Pourtant, dès 2006, les mandants de l'OIT se sont accordés sur la recommandation nº 198 qui affirme très clairement que la détermination de l'existence de cette relation devrait être guidée en premier lieu par les faits ayant trait à l'exécution du travail et à la rémunération du travailleur. La recommandation, au point 11 *b)*, appelle, et je cite, «à établir une présomption légale d'existence d'une relation de travail lorsque les indices pertinents vont en ce sens». De nombreux indices sont listés aux paragraphes 13 *a)*, *b)* et *c)*, et l'on se demande aujourd'hui ce qui au final motive ce débat si ce n'est l'affaiblissement des droits de ces travailleurs et par la même occasion des syndicats pour ensuite développer ce modèle à d'autres pans de l'économie. Or, comme l'a rappelé notre porte-parole en ouverture de notre commission, précarité, inégalité et frustration amènent dangereusement à questionner nos démocraties.

Membre gouvernemental, Côte d'Ivoire – Aujourd'hui, les mandants tripartites sont appelés à réfléchir à la fois sur la problématique de la promotion de l'emploi et du travail décent dans un monde en mutation marqué par les effets dévastateurs de la COVID-19, et sur des moyens efficaces de lutte contre ce fléau. L'objectif est de garantir aux acteurs du monde du travail un avenir certain.

L'engagement constant de la Côte d'Ivoire ne souffre d'aucune réserve en la matière. L'appel à la solidarité lancé par le Président de la République de Côte d'Ivoire à l'endroit des partenaires sociaux, et surtout du secteur privé, a eu un écho favorable qui a permis la mutualisation des efforts pour lutter contre les effets pernicieux de la COVID-19 sur l'emploi, l'outil de production, les ménages et la population. En effet, le dialogue social, inclusif et tripartite instauré en Côte d'Ivoire a permis à toutes les parties (gouvernements, employeurs et travailleurs) dans la lutte contre la pandémie de prendre des mesures pour contenir l'impact de la COVID-19 sur le monde du travail.

Au nombre de mesures et actions fortes, le gouvernement a mis en place un plan de riposte sanitaire d'urgence qui a permis de renforcer les moyens de prévention et de protection. Le gouvernement a également mis en place le Plan de soutien économique, social et humanitaire pour apporter un concours financier direct aux populations, aux entreprises et au secteur informel.

Des mesures additionnelles en faveur des travailleurs, dont le contrat de travail a été suspendu ou résilié, ont été prises au mois d'avril 2020 en termes d'appui financier. Plus de 24 500 travailleurs ont pu bénéficier de cet appui. Tout ce dispositif déployé est toujours opérationnel.

Le cadre juridique et institutionnel a été renforcé avec l'appui des partenaires sociaux en vue de permettre non seulement de protéger les travailleurs, mais également de garantir la relation de travail au moyen de l'introduction du télétravail et du chômage partiel dans notre corpus législatif et réglementaire. En outre, le contrôle opérationnel des lieux de travail a été renforcé par les services de l'inspection du travail.

Mieux, la poursuite des efforts de lutte contre la pandémie s'intensifie à travers la vaccination de couches de la population de 18 ans et plus, dont les acteurs du monde du travail. En effet, 517 199 doses de vaccins ont été administrées à plus de 56 000 personnes. Avec l'appui des partenaires techniques, financiers et du secteur privé, le Président de la République s'est engagé pour que la Côte d'Ivoire soit éligible au nom de pays retenu pour la fabrication du vaccin anti-COVID-19 sur le continent africain.

La mise en œuvre de certaines mesures de riposte à la crise pourrait stimuler l'exécution future de programmes de développement à long terme, et l'opérationnalisation du fonds de soutien au secteur informel. Le gouvernement ne ménage aucun effort en mettant en place des mesures de soutien aux ménages les plus vulnérables sous la forme de transferts en espèces monétaires, de subvention de factures d'électricité, de déploiement à grande échelle de sa couverture maladie universelle.

Aussi, le défi de la promotion des emplois verts en Côte d'Ivoire demeure une réalité malgré la persistance de la crise sanitaire. Conformément à l'engagement pris au Sommet Action Climat des Nations Unies, la Côte d'Ivoire s'est dotée d'un document stratégique pour la promotion des emplois verts depuis le 2 octobre 2020. Ce document offre des opportunités de création d'emplois verts et décents et définit des mesures spécifiques en faveur de l'inclusion de tous. La Côte d'Ivoire s'est aussi engagée à œuvrer à améliorer les conditions de vie et de travail des travailleuses et travailleurs domestiques. Ce défi est toujours au cœur de nos réflexions et actions.

Membre travailleuse, Afrique du Sud – La pandémie de COVID-19 a mis une fois de plus en évidence le fait que les soins de santé sont un droit humain que l'État doit s'attacher à faire respecter en priorité, ces soins ne pouvant en aucune façon se fonder uniquement sur des logiques de marché.

Nous nous réjouissons que l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) ait fait une déclaration officielle éloquente en ce sens. Cette déclaration nous amène à souligner que le travail à domicile mis en place dans le contexte de la pandémie de COVID-19 a mis en lumière l'urgence de s'attacher à la question des soins de santé, dans la mesure où beaucoup de travailleurs ont dû faire face à d'autres difficultés, posées par les mesures de distanciation sociale et d'isolement.

Le travail à domicile a fait augmenter les problèmes de santé mentale dont souffrent les travailleurs dans le monde entier.

Les travailleurs sont aussi soumis à une forte pression pour pouvoir respecter les délais impartis et ont de fait moins de temps à consacrer à la famille et aux loisirs. On constate aussi un allongement excessif de la durée du travail qui contraint les travailleurs à absorber des substances énergisantes pour tenir et en faire toujours plus. Selon ce que nos membres nous ont rapporté, on aurait vu des superviseurs se rendre au domicile de certains travailleurs, à l'improviste et sans y être invités, pour vérifier qu'ils étaient bien en train de travailler. Ces pratiques portent atteinte au bien-être psychologique des travailleurs, mais également à leur vie privée et familiale.

On assiste également à l'émergence de réunions virtuelles à la suite des unes aux autres, alors qu'il serait impossible d'organiser de telles réunions en présentiel dans un bureau. Les occasions de se retrouver de façon informelle se faisant plus rares, beaucoup de travailleurs passent plus de temps dans ces réunions. Outre le fait de faire perdre du temps, ces réunions par vidéo peuvent provoquer de la fatigue et conduire paradoxalement les participants à se sentir déconnectés.

Comme cela a été abondamment documenté, le travail à domicile a encore et toujours des conséquences disproportionnées sur les travailleuses. On a constaté une hausse de la violence domestique fondée sur le genre, généralement à l'égard des femmes, et des cas de décès ont même été enregistrés. Cette situation a été encore pire pendant les périodes de confinement. Les femmes ont dû jongler non seulement pour pouvoir respecter les objectifs et les délais imposés dans leur travail, mais aussi pour s'acquitter de tâches ménagères supplémentaires tout en surveillant en ligne les devoirs

des enfants. Pour pouvoir s'acquitter de ce volume accru et complexe de tâches, les femmes, en particulier celles travaillant à domicile, ont été nombreuses à solliciter leurs enfants, principalement leurs filles, pour leur faire assumer des tâches non rémunérées.

Nous souhaitons mettre en avant le fait que le travail à domicile, s'il ne s'accompagne pas de chaînes de valeur et d'approvisionnement bien conçues et intégrées, de dispositions de diligence raisonnable et de systèmes d'aide à la garde d'enfants, pourrait facilement encourager et déboucher sur le développement du travail des enfants. Nous constatons avec tristesse qu'avec la pandémie de COVID-19, outre le fait d'aggraver l'incidence du travail des enfants en Afrique et dans d'autres pays pauvres et en développement, il sera plus difficile de parvenir à une reprise durable et pérenne si cela implique de mettre en suspens le développement physique, psychologique, mental, social et académique d'un plus grand nombre d'enfants.

En ce qui concerne les travailleurs de l'économie informelle, la majorité desquels n'est pas en mesure de travailler à domicile, la situation est encore pire. Ces travailleurs sont généralement soumis à des conditions de travail précaires, et la plupart d'entre eux doivent prévoir eux-mêmes leur équipement de protection individuelle. Avec la pandémie de COVID-19, ils ont perdu leurs revenus et dépensé leurs économies pour subvenir à leurs besoins essentiels et ceux de leur famille pendant les confinements imposés. En l'absence de toute protection sociale, en particulier dans les pays les plus pauvres, ces catégories de travailleurs se sont retrouvées face à un dilemme: rester à la maison, être en sécurité mais mourir de faim, ou aller travailler et risquer de contracter le virus.

Compte tenu de la maigre protection sociale qu'offrent les pays en développement, compassion et solidarité seront de mise si l'on veut relever les défis de la promotion de l'emploi et du travail décent dans le contexte de crises comme celle que nous connaissons actuellement. La pandémie a montré qu'il faut passer d'urgence de l'économie informelle à l'économie formelle. On a vu que la protection sociale est désormais fondamentale. Les gouvernements pourraient faire en sorte de réduire les flux financiers illicites pour consacrer ainsi davantage de ressources au financement de la protection sociale.

De même, en améliorant le financement public de l'éducation, les travailleurs seraient plus sereins quant à l'éducation de leurs enfants. Les employeurs doivent s'attacher à repenser le travail à domicile et l'assortir de dispositions assurant la protection et les soins de santé mentale.

Enfin, il serait utile d'envisager un débat international sur la manière de réglementer le travail à domicile.

Membre gouvernementale, Suisse – Ma délégation a pris connaissance avec grand intérêt de l'étude d'ensemble et de son addendum qui traitent de manière exhaustive des stratégies en matière de l'emploi et du travail décent. Dans ce contexte, j'aimerais souligner quelques points spécifiques.

L'étude d'ensemble porte sur huit instruments différents qui, par leurs objectifs, visent à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi dans un monde en mutation rapide. La commission d'experts a pu mettre en évidence les problèmes persistants et les lacunes juridiques tout en développant une série de bonnes pratiques et d'initiatives positives. Ces analyses détaillées permettront de mieux guider les États Membres. La Suisse soutient ces résultats analytiques et leur accorde une grande importance.

Pour mettre en œuvre ces instruments, la Suisse s'appuie sur plusieurs piliers: nous favorisons le dialogue social avec les partenaires sociaux qui accompagnent tous les changements, nous soutenons une formation professionnelle duale qui permet d'avoir une main-d'œuvre selon les besoins du marché du travail et nous encourageons l'acquisition de nouvelles compétences tout au long de la vie.

Afin de nous adapter aux effets des nouvelles technologies, nous adoptons une stratégie numérique. À cet égard, les moyens numériques permettent une meilleure inclusion des personnes ayant des besoins spécifiques. Par ailleurs, nous disposons d'un cadre macroéconomique favorable qui stimule l'économie et l'innovation, facteurs clés d'une croissance économique durable et d'un travail décent.

En partageant avec vous les piliers de notre politique de l'emploi, nous soulignons également l'importance de la mise en œuvre effective de ces instruments examinés par la commission.

En effet, l'ensemble de ces éléments nous permettent d'assurer de bonnes conditions cadres dans le contexte actuel de la pandémie de COVID-19, qui nous oblige à déployer des ressources importantes et à mettre en place un large éventail de mesures pour stimuler l'économie et l'emploi, soutenir les entreprises, les emplois et les revenus, et protéger les travailleurs sur le lieu du travail.

En conclusion, comme nous le rappelle la commission d'experts, l'avenir du travail, c'est maintenant. Le monde évolue sur le plan économique, environnemental, politique, juridique, sanitaire, socioculturel et technologique, de sorte que notre paysage est constamment déréglé, ce qui présente de nouvelles opportunités. La Suisse s'engage pour l'avenir du travail par une approche inclusive et centrée sur l'humain, en ligne avec la Déclaration du centenaire de l'OIT.

Membre travailleuse, Philippines – L'INTUC et le MPSBSI souscrivent à cette déclaration. Cette intervention portera sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle et sur l'étude d'ensemble.

Les travailleurs philippins sont toujours dans l'espoir et dans l'attente que le gouvernement se préoccupe réellement de ses citoyens. La crise multiple provoquée par la pandémie de COVID-19 que nous vivons actuellement est d'autant plus profonde que le gouvernement philippin est incapable de répondre systématiquement aux besoins qu'impose la situation.

La situation liée à la pandémie de COVID-19 a clairement mis en lumière le manque de protection des travailleurs de l'économie informelle. En témoigne, la situation désastreuse de notre secteur des transports, en particulier de nos jeepneys et de nos exploitants et conducteurs de jeepneys. On a aussi constaté des problèmes généralisés liés à la distribution des subventions du gouvernement, ainsi que l'hésitation de ce dernier à mettre en œuvre un solide programme public d'emploi. À titre d'exemple de questions urgentes auxquelles nous sommes face aujourd'hui, on peut citer la gestion désastreuse de notre programme de modernisation des transports. Dans nos villes aujourd'hui, les travailleurs des transports publics en sont réduits à la mendicité du fait de la suspension de leurs lignes, au grand désespoir des usagers qui se rendent au travail. Les conducteurs de jeepneys qui ont osé protester contre ces politiques générales ont été mis en prison pour avoir enfreint les règles de quarantaine et ont fini par contracter la COVID-19, étant donné la surpopulation qui règne dans les prisons.

Profitant de la pandémie pour tenter d'éliminer progressivement les jeepneys traditionnels, le ministère des Transports et des Routes et le Conseil de réglementation

du transport terrestre franchisé ont imposé des dates limites de dépôt des demandes, alors que la pandémie faisait encore des ravages. Si les syndicats et les défenseurs des transports ont réussi à faire repousser la date limite du 30 juin 2020 au 30 décembre 2020, puis au 31 mars 2021, le gouvernement a compliqué la tâche des travailleurs du transport pour consolider leur franchise, en imposant des politiques favorables aux grandes entreprises et clairement discriminatoires à l'égard des jeepneys traditionnels. Une situation qui a contraint la Confédération nationale des syndicats de travailleurs du transport (NCTU) à déposer une plainte devant la Cour suprême.

Afin d'assurer la sécurité des usagers qui se rendent au travail, et d'atténuer les pertes de revenus des travailleurs du transport dues aux restrictions liées à la COVID-19, le NCTU, par le biais de la coalition *(mots inaudibles)*, a réussi à faire pression pour que le programme de contrats de service soit intégré dans la loi *(Bayanihan to Heal as One Act No. 2)*. Mais plutôt que de collaborer avec les coopératives de jeepneys traditionnels ou anciens, le gouvernement a choisi de traiter avec les conducteurs et les exploitants individuels de jeepneys traditionnels et avec les coopératives de transport qui utilisent des véhicules modernes. À ce jour, seuls 9 pour cent des 5,5 milliards de pesos (PHP) de budget ont été distribués. Le programme devrait expirer à la fin du mois de juin 2021.

Parallèlement à cela, beaucoup de familles philippines tombées dans la pauvreté et ayant perdu leur emploi en raison de la pandémie actuelle, en particulier dans l'économie informelle, n'étaient pas éligibles aux subventions proposées par le gouvernement. Beaucoup attendent encore, dans l'espoir de recevoir l'aide financière dont elles ont tant besoin. C'est pourquoi nous nous félicitons de la récente législation adoptée pour répondre à la COVID-19, qui prévoit une subvention universelle de 2 000 PHP, même si celle-ci n'est pas à la hauteur de ce que demandent les syndicats, à savoir une garantie de revenu de 10 000 PHP pour les personnes qui ont perdu leur emploi et leur revenu.

En dépit de l'immense souffrance de notre peuple, le gouvernement refuse toujours d'intervenir globalement dans notre économie. Les consultations visant à élaborer la stratégie nationale de relance économique n'ont commencé qu'en avril de cette année. Bien que beaucoup de nos propositions aient été acceptées, la plupart d'entre elles exigent un cadre législatif et des dépenses publiques pour lesquels le gouvernement n'est pas prêt à mettre la main à la poche, au motif qu'il n'y a plus d'argent dans les caisses. Il est difficile de comprendre pourquoi le gouvernement préfère accorder des avantages fiscaux aux entreprises plutôt que d'imposer une taxe sur la fortune.

Dans ce contexte, nous réaffirmons la nécessité d'une intervention globale du gouvernement, de la protection des moyens de subsistance au travers d'une garantie de revenus et des programmes publics d'emploi, ainsi que des réponses à long terme telles que la création d'emplois verts.

Observatrice, Organisation internationale des employeurs (OIE) – J'ai demandé la parole dans cet important débat pour deux raisons: tout d'abord, pour remercier la commission d'experts d'avoir préparé l'étude d'ensemble de 2020 et son addendum. Nous pouvons être d'accord avec beaucoup des commentaires contenus dans les deux documents et, respectueusement, en désaccord avec beaucoup d'autres. Quoi qu'il en soit, nous reconnaissons qu'il s'agit d'apports importants à cette discussion, ainsi qu'à la discussion récurrente sur l'emploi qui aura lieu l'année prochaine.

J'ai aussi demandé la parole pour saluer le travail des fonctionnaires du Département des normes et les en remercier. Le Département des normes a

inlassablement soutenu la commission d'experts dans la préparation de l'étude d'ensemble de 2020 et de son addendum, sous la direction de sa directrice.

Je suis très heureuse de voir Ana Torriente dans la salle et de la remercier en personne, mais je veux surtout souligner le travail et l'engagement d'une fonctionnaire exceptionnelle du Département des normes, María Marta Travieso, et l'en remercier. En digne fille d'un peintre argentin renommé, elle a su montrer toute la palette de ses compétences dans l'étude d'ensemble de 2020 et son addendum. María Marta traverse aujourd'hui une situation très complexe, et nous espérons qu'elle pourra la surmonter, quel que soit le temps que cela prendra. Sur un plan personnel, j'ai hâte de retrouver María Marta dans les couloirs du BIT, au kiosque, au bar des délégués, pour prendre à nouveau un café et parler de nombreux sujets qui nous passionnent l'une et l'autre: les normes internationales du travail, la pertinence du système de contrôle de l'OIT, l'avenir du travail, mais aussi notre chère Argentine, la religion, nos amis communs et nos familles respectives.

Membre gouvernementale, Colombie – Notre gouvernement a travaillé sur des lignes directrices de la politique de l'emploi formel et du travail décent. Bien que la Colombie n'ait pas ratifié la convention nº 122, elle a conçu des politiques de l'emploi qui donnent la priorité aux populations vulnérables, en tenant compte de tous les secteurs économiques, lesquels sont créateurs d'emploi.

De plus, des dispositifs spécifiques ont été mis en place pour atteindre les objectifs du plein emploi que toutes les économies cherchent à atteindre. Toutefois, la contingence que nous avons connue avec la pandémie a rendu difficile, comme dans la plupart des pays, le maintien d'une économie stable; elle nous a fait perdre des postes de travail et a accru les niveaux de pauvreté.

Conformément aux analyses de la commission d'experts, afin d'accroître le développement des politiques de l'emploi dans le cadre du travail décent, ainsi que la capacité institutionnelle des acteurs responsables de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi des politiques publiques, les lignes directrices de la politique de l'emploi formel sont renforcées. Reposant sur quatre piliers, elle cherche à répondre aux engagements sociaux envers la population qui est confrontée à de grandes difficultés pour accéder au marché du travail et s'y maintenir.

Un guichet unique a également été mis en place pour faciliter la création d'entreprises formelles. En tout, 84 724 entreprises ont été créées, entre son lancement en 2018 et septembre 2020.

Le gouvernement national a créé la mission de l'emploi. Son but est de proposer des stratégies, des instruments de politique viables et des dispositifs financiers, inscrits dans la législation et axés sur l'amélioration de la performance du marché du travail à court, moyen et long terme, afin de surmonter les difficultés liées à la hausse constante du taux de chômage national depuis 2015 et à des taux d'informalité du travail supérieurs à 60 pour cent, difficultés auxquelles s'ajoute la nouvelle conjoncture à laquelle le pays fait face en raison de la COVID-19.

La mission analyse le marché du travail de manière globale et approfondie, et aborde diverses questions: formation pour le travail, gestion de l'emploi et productivité; cadre réglementaire et institutionnel; et aspects démographiques, régionaux et macroéconomiques du marché du travail. La mission est dotée d'un conseil consultatif, d'un secrétariat technique et de groupes de travail chargés de domaines thématiques; des études, des documents et des instruments de politique sont élaborés pour définir

les politiques publiques. Nous tenons à souligner, Madame la présidente, l'aide que le BIT a apportée à notre gouvernement pour mettre en place cette mission.

La mission progresse dans l'élaboration de documents de diagnostic par les groupes d'experts et les responsables de la mission. Sur la base de ces documents, on présentera des recommandations relatives à la politique de protection sociale des travailleurs, à la réglementation du travail, à la formation pour le travail et à la productivité. Au cours de l'élaboration de ces produits, des groupes de discussion se sont réunis pour traiter des questions suivantes: protection sociale; emploi; emploi et genre; emploi dans le secteur rural; pensions et protection des personnes âgées; protection des chômeurs et assurance chômage; et demande de main-d'œuvre et productivité du travail. Ces discussions ont servi de point de départ à l'élaboration des produits.

De plus, pour faire face à la pandémie, le gouvernement national a créé le programme de soutien à l'emploi formel. Ce programme, doté de plus de 1 860 millions de dollars, cible 142 000 employeurs et bénéficie à plus de 4 millions de travailleurs.

En ce qui concerne le travail à distance en tant que mécanisme de protection de l'emploi, et surtout en tant que mesure de protection sanitaire, il a été convenu de prendre des mesures exceptionnelles et alternatives telles que le travail à domicile, qui est régi par la loi nº 2088 du 12 mai 2021.

Afin d'encourager et de promouvoir l'emploi des jeunes âgés de 18 à 28 ans, le gouvernement national versera une subvention équivalente à 25 pour cent du salaire minimum aux employeurs qui embauchent formellement ce groupe de la population.

La réadaptation professionnelle des personnes handicapées est de la plus haute importance pour la Colombie. Ainsi, diverses actions ont également été menées qui coïncident avec l'analyse et la conclusion de la commission dans l'étude d'ensemble. Dans cette logique, la Colombie a pris le décret 392 de 2008, qui prévoit des mesures d'incitation au recrutement pour les entreprises qui occupent des personnes handicapées, ce qui a permis d'en recruter davantage. De plus, le gouvernement colombien prévoit des incitations fiscales au cours de chaque exercice fiscal pour les entreprises qui occupent des personnes handicapées, cela pendant toute la durée de la relation de travail.

Enfin, nous réitérons l'engagement du gouvernement colombien à continuer à déployer toutes ses capacités opérationnelles pour mettre en œuvre des politiques orientées sur la réactivation économique de l'emploi, dans le cadre du dialogue social.

Membre travailleuse, Espagne – Tout d'abord, au nom de la Confédération syndicale de commissions ouvrières (CCOO), je tiens à vous remercier de l'occasion qui m'est donnée de participer à ce débat.

Comme beaucoup le savent probablement, une réglementation spécifique sur le télétravail et le travail à distance vient d'être promulguée en Espagne. La nouvelle réglementation vise à éviter que cette modalité de travail – si elle n'est pas neuve en Espagne, elle était jusqu'à maintenant presque anecdotique – ne devienne une nouvelle forme d'exploitation et un coût pour les travailleurs. Il convient de souligner que la réglementation a été le fruit d'un dialogue social avec une forte participation des syndicats, ce qui est un élément essentiel pour les commissions ouvrières. C'est au terme d'une longue période de plus de trois mois de débat et de réflexion qu'a abouti l'accord sur le télétravail. Cet accord contient les trois principaux éléments de l'Accord-cadre européen sur le télétravail. Premièrement, la garantie d'une sécurité juridique

spécifique; deuxièmement, le caractère volontaire du télétravail; et troisièmement, l'égalité des droits entre le télétravail et le travail en présentiel.

En ce qui concerne le contenu de la réglementation, l'idée générale qui la guide est l'harmonisation des droits tant dans le cadre du télétravail ou du travail à distance que du travail en présentiel. L'élément principal de cette réglementation est peut-être le fait que les moyens, équipements, outils et consommables, ainsi que leur entretien, les abonnements et la compensation des frais doivent être pris en charge par les entreprises, ce qui sera déterminé par le biais de mécanismes établis dans la négociation collective. Voilà qui donne à la convention collective une valeur particulière que nous, syndicalistes, apprécions tout particulièrement. En outre, les entreprises devront éviter tout type de discrimination fondée sur le genre. Tout d'abord, en garantissant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. Il est important de préciser que le télétravail n'est pas synonyme de conciliation. Il faut éviter que le télétravail ne devienne une activité féminine pendant que les hommes se rendent sur leur lieu de travail. Nous devons également assurer une protection contre tout type de discrimination ou de préjudice dans les conditions de travail en ce qui concerne les éléments suivants: entre autres, rémunération, stabilité dans l'emploi, temps de travail, réglementation des horaires, garantie de la déconnexion numérique, formation et promotion professionnelles, ainsi que les mesures nécessaires pour la prévention des risques professionnels.

Autre élément fondamental: le télétravail se fait sur la base du volontariat des parties; de plus, par le biais de la négociation collective, le droit à la réversibilité sera réglementé. Le droit à la protection des données et à la vie privée a été établi, et son application sera contrôlée avec la participation des représentants légaux des travailleurs. Dans le domaine syndical, un aspect essentiel est le fait que les droits collectifs doivent être reconnus dans le télétravail, les télétravailleurs ayant le droit d'exercer leurs droits collectifs de la même manière que les travailleurs en présentiel.

En résumé, tout d'abord nous considérons que la réglementation du télétravail est un succès du syndicalisme et du dialogue social en Espagne, car la réalité présente risque de durer; deuxièmement, il est nécessaire de réglementer dans une optique de pérennité, et non de manière provisoire; troisièmement, une réglementation étendue est nécessaire pour éviter les lacunes dans la protection des droits de millions de personnes; quatrièmement, cette réglementation valorise la négociation collective et par conséquent la représentation légale des travailleurs et des syndicats; cinquièmement, elle prend en compte le caractère volontaire du télétravail et sa réversibilité; sixièmement, elle met sur un pied d'égalité les droits liés au télétravail et au travail en présentiel; et enfin, elle couvre un spectre qui, jusqu'à présent, ne l'était pas. Toutefois, nous devons être attentifs à la manière dont la négociation collective répondra finalement à certaines situations spécifiques: comment les infractions seront-elles signalées et poursuivies; comment l'inspection du travail pourra-t-elle agir et comment la prévention des risques et la santé au travail pourront-elles être garanties?

En conclusion, ce règlement est un exemple de l'utilité du syndicalisme pour la défense des droits de la classe ouvrière et de l'importance du dialogue social qui est le meilleur mécanisme de réglementation des droits et obligations au travail. De plus, l'action coordonnée du syndicalisme international peut contribuer à ce que les bonnes expériences, comme l'est à notre avis celle que nous présentons aujourd'hui à cette assemblée, soient étendues à d'autres expériences nationales, dans leurs contextes concrets.

Membre gouvernemental, Madagascar – La délégation gouvernementale de Madagascar saisit cette occasion pour relater en quelques mots les efforts entrepris par le pays afin d'honorer ses engagements pour l'atteinte de la cible nº 8 de l'ODD 2030 des Nations Unies, ainsi que la Déclaration du centenaire de l'OIT, renforcée par la Déclaration d'Abidjan 2019 sur l'avenir du travail centré sur l'humain.

En effet, en 2017, Madagascar s'est engagé en tant que pays pionnier de l'Alliance 8.7 afin de raffermir son engagement de lutter contre la traite des êtres humains et l'esclavage moderne.

En 2019, parallèlement à l'engagement du Président de la République de promouvoir le travail décent pour tous, le gouvernement a ratifié six conventions l'OIT dont:

- le protocole nº 29 de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930;
- la convention (nº 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975;
- la convention (nº 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978;
- la convention (nº 154) sur la négociation collective, 1981;
- la convention (nº 181) sur les agences d'emploi privées, 1997;
- la convention (nº 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

Depuis 2015, nous avons mis en œuvre un programme par pays de promotion du travail décent (PPTD) pour une durée de cinq ans. Pour les prochaines étapes, suite à un atelier national tripartite en vue de l'élaboration du PPTD 2e génération, Madagascar a identifié des priorités répondant aux attentes de la Déclaration du centenaire et la Déclaration d'Abidjan. Il s'agit de:

- priorité 1: Création d'emplois décents et productifs, notamment pour les jeunes femmes, les jeunes hommes et les groupes vulnérables dans les secteurs clés de l'économie bleue, de l'économie verte et de l'économie rurale;
- priorité 2: Transition de l'économie informelle vers l'économie formelle;
- priorité 3: Amélioration et extension de la protection sociale pour tous les travailleurs et travailleuses.

Le pays est actuellement sur le point de réformer sa législation du travail, dont l'objectif et l'esprit sont notamment centrés sur la promotion du travail décent: la problématique du télétravail est prise en compte dans cette réforme.

Force est de signaler également que, persuadé des expériences vécues lors de la gestation de la pandémie, notamment en matière de prévention de la propagation de la COVID-19 en milieu de travail, le pays envisage aussi de ratifier les conventions ayant essentiellement trait à la promotion de la sécurité sociale, de la sécurité et de la santé au travail, notamment:

- la convention (nº 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981;
- la convention (nº 161) sur les services de santé au travail, 1985;
- la convention (nº 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006;
- la convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement, 2019.

Il faut noter également que le gouvernement est en train de renouveler sa politique nationale de l'emploi actuellement.

Dans le cadre de la riposte à la COVID-19, nous avons multiplié le contrôle des établissements pour non seulement endiguer le virus, mais surtout contrôler l'application des dispositions légales sur les conditions de travail et promouvoir davantage le dialogue social en milieu de travail. Le gouvernement a ainsi pris des mesures permettant aux employeurs de maintenir l'emploi et de continuer à payer les salaires de leurs travailleurs, comme le retardement du paiement des impôts et des cotisations sociales. Le gouvernement, à travers la caisse nationale de prévoyance sociale, a décidé d'octroyer des prêts sans intérêts aux travailleurs mis en chômage technique afin de renforcer leur résilience face à la crise. Le gouvernement a également décidé d'octroyer des aides non remboursables à l'endroit des travailleurs licenciés. Le ministère du Travail, à travers les inspecteurs du travail, a multiplié les contrôles des établissements pour endiguer le coronavirus, par la mise en place de dispositifs de santé et de sécurité au travail dans les entreprises, et contrôler les droits des travailleurs.

Nous avons également renforcé la lutte contre le travail des enfants par l'adoption d'un plan d'action de lutte contre le travail des enfants dans l'exploitation des mines durant cette période pandémique.

Le dialogue social à l'échelon national comme au sein des entreprises a été renforcé pour permettre d'atténuer les impacts de la crise sur les droits des travailleurs.

Voilà de façon très succincte les efforts déployés par le gouvernement de Madagascar pour la promotion du travail décent dans le contexte de changements.

Membre travailleur, Finlande – Au nom des syndicats finlandais, je tiens à vous remercier de l'occasion qui m'est donnée de participer à ce débat. Je voudrais aborder spécifiquement la question de l'emploi et de la réadaptation professionnelle des travailleurs handicapés.

La Finlande applique et promeut depuis longtemps une politique de l'emploi inclusive en faveur des travailleurs handicapés. Le système finlandais s'efforce de répondre autant que possible aux besoins des travailleurs handicapés par des services et des aides qui leur sont dédiés.

Nous avons adopté une approche globale qui repose sur les piliers suivants: premièrement, la prévention des risques, et c'est un principe fondamental de toute action, qui recouvre aussi la prévention des risques d'aggraver les handicaps existants; deuxièmement, la promotion de l'aptitude au travail de tous les travailleurs, y compris des travailleurs handicapés; et troisièmement, l'offre de services adaptés aux travailleurs handicapés via les services de santé au travail, qui sont assurés et financés par l'employeur à tous les travailleurs en Finlande.

Les syndicats soutiennent largement cette approche, puisqu'ils participent à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'évaluation des politiques et des plans dans ce domaine. Les processus tripartites sont une caractéristique intrinsèque des relations professionnelles en Finlande, et un dialogue social est facilité aux niveaux national, local et sur place.

En conséquence de quoi, les mesures sont pleinement intégrées dans les politiques générales de l'emploi, comme l'illustre le récent examen à mi-parcours de la politique de l'emploi qui a conduit le ministère de l'Emploi à créer une nouvelle institution intermédiaire dédiée aux personnes dont l'aptitude au travail est partielle, dans l'objectif

de les recruter sous contrat à plus long terme. Le but est, entre autres, de permettre à certains travailleurs de trouver un emploi sur le marché du travail ouvert.

Il ne fait aucun doute que la pandémie de COVID-19 a eu des répercussions négatives sur l'emploi des travailleurs handicapés. La crise a révélé certaines failles qu'il convient de combler pour assurer l'efficacité des politiques post-COVID-19 visant à améliorer l'emploi des travailleurs handicapés.

Premièrement, il conviendrait de prendre des mesures pour renforcer les services déjà offerts aux travailleurs handicapés. Plus particulièrement, les services publics de l'emploi devraient être plus inclusifs et fournir des conseils ciblés, par exemple par le biais de personnes responsables des cas spéciaux et de contacts réguliers avec ces travailleurs pour évaluer leurs besoins. Les services de réadaptation devraient ensuite adopter une approche multidisciplinaire, comprenant la réadaptation médicale, professionnelle et sociale, de manière à répondre de meilleure façon aux besoins des travailleurs handicapés. Pour ce faire, il conviendrait de s'attacher à renforcer les compétences des professionnels qui sont en contact avec les travailleurs handicapés. Des modalités souples devraient également être envisagées, comme la possibilité d'être employé à temps partiel tout en percevant une pension d'invalidité correspondant au temps partiel.

Deuxièmement, il faudrait prévoir des aménagements raisonnables sur le lieu de travail pour en faciliter l'accès physique, et prévoir aussi des conditions de travail aménagées et l'intégration des travailleurs handicapés. À cet égard, les nouvelles technologies peuvent offrir de plus nombreuses possibilités d'emploi.

Enfin, nous constatons une hausse des congés de maladie et des pensions d'invalidité en raison de problèmes de santé mentale. Nous estimons qu'il faudrait que des politiques et des actions ciblées s'attachent davantage à régler les problèmes de santé mentale.

Observateur, IndustriAll Global Union – Je voudrais vous transmettre les salutations des travailleurs des mines, de l'énergie et de l'industrie de plus de 140 pays.

La pandémie a révélé un manque de gouvernance mondiale. Nous avons pu constater une mauvaise coordination, voire l'absence de coordination en ce qui concerne la prévention, les mesures de confinement, les traitements et, surtout, la sécurité et la santé au travail. Nous n'avons pas établi de protocoles communs et finalement, nous ne sommes pas parvenus à fournir un accès universel aux vaccins. En tant que représentants des travailleurs pharmaceutiques du monde entier, nous nous engageons à produire les vaccins nécessaires pour assurer l'accès universel tant que les barrières commerciales seront levées.

À l'heure où nous voyons plusieurs pays mettre en place de nombreuses mesures de relance en faveur de la reprise, c'est le moment de réfléchir à l'investissement direct étranger et à ce que chacun devrait changer pour le travail décent dans les pays. Dans ces plans de relance, l'investissement direct étranger devrait inclure des mesures et des dispositions d'arbitrage, et prévoir un engagement clair de la part des entreprises bénéficiant de ces mesures pour qu'elles respectent les droits fondamentaux et veillent à l'emploi durable et au travail décent.

Nous saluons également qu'une nouvelle législation sur la réglementation des chaînes d'approvisionnement se profile en Allemagne, après la France. Nous espérons que ces mesures seront importantes et que les entreprises allemandes veilleront au travail décent et aux droits de l'homme le long des chaînes d'approvisionnement. Mais

surtout, nous pensons que l'OIT devrait encourager les relations bilatérales entre le capital et les travailleurs pour conclure des accords mondiaux. Nous disposons d'accords internationaux avec 49 sociétés multinationales qui emploient environ 9 millions de travailleurs, ainsi qu'environ 30 millions dans leurs chaînes d'approvisionnement mondiales. Ce sont les meilleures chaînes d'approvisionnement et toutes ces entreprises sont prospères.

Nous remercions également l'OIT sous l'égide de qui la signature d'un certain nombre de nos accords-cadres internationaux s'effectue. Je voudrais ici souligner différentes dispositions qu'ils contiennent. Nous avons un accord mondial avec une entreprise qui prévoit la prévention de l'emploi précaire; avec une autre entreprise, l'accord mondial réglemente l'avenir du travail et plus récemment, le télétravail; l'accord conclu avec une autre entreprise contient des dispositions en faveur d'une transition juste vers des ressources renouvelables; et avec une autre entreprise encore, l'accord mondial prévoit la création d'un Comité syndical mondial avec des représentants des travailleurs de la chaîne d'approvisionnement qui ont un contact direct avec l'entreprise multinationale.

En outre, au cours de cette pandémie, comme vous le savez, le secteur du textile et de l'habillement a été l'un des plus touchés et les entreprises ont eu tendance à vouloir épargner leurs actionnaires plutôt que d'annuler tout de suite les commandes. Nombre de travailleurs se sont alors retrouvés sans aucune protection. Nous avons pu parvenir à un accord avec toutes les marques de textile et de vêtement avec lesquelles nous avions conclu des accords mondiaux. Nous avons alors signé une déclaration conjointe avec ces entreprises et les dispositions sur les commandes durables, les commandes prévisibles pour l'avenir et la relation durable avec les fournisseurs ont été très importantes pour nos syndicats sur le terrain pour protéger le travail, l'emploi et les revenus des travailleurs.

Il est très important que nous œuvrions en faveur d'un plus grand multilatéralisme, d'une plus forte gouvernance mondiale et de davantage de législations et de réglementations nationales, mais surtout, nous avons tous besoin de relations de travail saines aux niveaux mondial, national et local, prévoyant et garantissant la liberté syndicale et la négociation collective.

Observateur, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) – Mon intervention portera principalement sur le chapitre 3 de l'étude d'ensemble. En tant que Fédération syndicale internationale représentant des travailleurs des transports de première ligne, dont des chauffeurs de courses partagées et des livreurs de denrées alimentaires qui travaillent grâce à des applications, nous avons directement constaté les effets dévastateurs des relations d'emploi déguisées dans l'économie des plateformes numériques pendant la pandémie.

La plupart des entreprises des plateformes nient l'existence de relations de travail avec leurs travailleurs, principalement parce que les considérer comme des employés coûterait en moyenne 20 à 30 pour cent de plus aux plateformes.

Cette mauvaise classification a des effets sur les revenus des travailleurs, elle les prive de protections essentielles sur le lieu de travail et en matière de sécurité sociale, et limite leurs capacités à rejoindre un syndicat et à négocier collectivement.

Si nous examinons les quelques données publiques disponibles, il apparaît clairement que, dans plusieurs pays, la plupart des travailleurs des plateformes numériques sont issus de minorités ethniques et/ou sont des travailleurs migrants. Dans ce contexte, la classification erronée des travailleurs prend donc une dimension

supplémentaire compte tenu de ses effets négatifs disproportionnés sur des communautés racialisées.

C'est pourquoi la recommandation nº 198 doit être au cœur des débats politiques sur la lutte contre l'emploi déguisé. Trois éléments de la recommandation sont essentiels à cet égard: premièrement, les mesures visant à supprimer toute incitation à déguiser une relation de travail; deuxièmement, la disposition sur la présomption légale d'existence d'une relation de travail; troisièmement, la liste non exhaustive des indices spécifiques de l'existence d'une relation de travail.

La polyvalence de cet instrument lui permet de répondre parfaitement aux évolutions du monde du travail. En effet, dans l'affaire *Sindicatul Pastorul Cel Bun* c. *Roumanie* concernant les droits syndicaux des prêtres orthodoxes, la Cour européenne des droits de l'homme a utilisé les indices de la recommandation nº 198 pour conclure à l'existence d'une relation de travail. Au Royaume-Uni, la Cour d'appel a récemment appliqué la recommandation dans l'affaire *NUPFC* v. *the Certification Officer* concernant le droit des parents d'accueil de former un syndicat. L'an dernier, dans l'affaire *Esteban Queimada* c. *US Ridehail Company*, la Cour d'appel de l'Uruguay a appliqué la recommandation pour déterminer l'existence d'une relation de travail entre l'entreprise et ses chauffeurs. Ces décisions démontrent de quelle façon le critère multifactoriel contenu au paragraphe 13 de la recommandation nº 198, basée sur une approche fondée sur la primauté des faits, peut être utilisé de façon fiable dans tous les secteurs, anciens et nouveaux. Cette approche peut également aider les tribunaux à déconstruire les mythes colportés par les sociétés des plateformes, y compris le faux équilibre entre la capacité de travailler à des horaires souples et la protection de l'emploi, par exemple. Mais, aussi encourageantes que soient ces décisions, les travailleurs des plateformes numériques vulnérables ne devraient pas mener seuls ces batailles judiciaires.

Premièrement, les entreprises des plateformes elles-mêmes devraient faire ce qu'il faut et mettre un terme à ces erreurs de classification des travailleurs. Par exemple, les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) exigent explicitement que les entreprises évitent de promouvoir ou d'encourager des relations de travail déguisées ou d'y prendre part, conformément à la recommandation nº 198.

Deuxièmement, les gouvernements doivent préventivement lutter contre la classification erronée en vertu de la recommandation nº 198. Comme nous l'avons entendu de la part de la membre employeuse de l'Espagne, plus tôt cette année, une nouvelle loi est entrée en vigueur dans ce pays prévoyant une présomption de relation de travail en faveur des livreurs qui travaillent grâce à des applications, ce qui est conforme au paragraphe 4 de la recommandation. Davantage de gouvernements doivent agir en ce sens.

Troisièmement, conformément à la convention nº 98, à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998 et aux conclusions des réunions tripartites de l'OIT sur ce thème, les gouvernements ont également le devoir de promouvoir la négociation collective pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs des plateformes et les vrais indépendants. En effet, dans des pays comme la Norvège, la Suède et l'Italie, les sociétés des plateformes concluent de bonne foi des conventions collectives avec des syndicats indépendants. Les systèmes de relations industrielles progressistes, soutenus par des secteurs du travail solides, sont bénéfiques aux travailleurs.

Enfin, il serait également très important d'examiner attentivement les conclusions de la commission d'experts au paragraphe 1067 *q)* de l'étude d'ensemble où la commission estime que, compte tenu de la progression des diverses modalités de travail, dont l'emploi déguisé, il conviendrait de mieux tenir compte de la possibilité que des travailleurs soient discriminés sur la base du statut d'emploi qui n'est pas un motif de discrimination formellement reconnu par les normes internationales du travail. L'emploi déguisé prive des millions de travailleurs d'un accès aux droits fondamentaux. La classification erronée est une question de justice sociale et raciale. Le moment est venu de réaffirmer la pertinence constante de la relation de travail tout en garantissant un socle de droits pour tous les travailleurs, quel que soit leur statut d'emploi.

Observateur, Confédération syndicale des travailleurs et travailleuses des universités des Amériques (CONTUA) – Lorsqu'en 2018 les mandants tripartites des 115 pays composant alors la commission ont débattu du rapport de la commission d'experts intitulé *Garantir un temps de travail décent pour l'avenir*, abordant des thèmes comme les temps de déconnexion, l'équilibre entre temps de travail et temps libre, la journée hybride et le télétravail, jamais nous n'aurions imaginé la rapidité avec laquelle ces analyses et commentaires sur le besoin d'actualiser les normes internationales allaient prendre une place prépondérante dans le débat sur le travail dans tous les pays du fait de la généralisation inédite et inattendue du télétravail dans le contexte de la pandémie de COVID-19.

Nul ne pouvait non plus prévoir l'impact de la pandémie sur le monde du travail alors que nous débattions de la Déclaration du centenaire en 2019.

Comme l'a correctement exprimé la commission d'experts, les normes internationales régissant le télétravail avant l'arrivée de la COVID-19 considèrent cette pratique comme une autre forme de travail à domicile et consacrent certains réflexes élémentaires de protection à l'égard d'une modalité contractuelle, dont l'usage, prévoyait-on, allait progressivement augmenter, accompagnant l'évolution technologique et la numérisation.

La pandémie a tout changé et tout accéléré. Dans les secteurs que je représente ici, le secteur public, et en particulier le secteur universitaire, à l'exception des services de santé, pratiquement toute l'activité se déroule à distance depuis mars 2020. Le retard pris dans la vaccination dans les pays pauvres du Sud, conséquence de la triste inégalité mondiale de la répartition des doses, explique qu'aujourd'hui encore, dans de nombreux pays, le travail en présentiel n'a pas pu reprendre.

Tous ici, nous avons conscience des conséquences de ce passage désordonné, non réglementé, obligatoire et en urgence au télétravail dans le secteur public: transfert de responsabilités, frais d'équipement et de connexion pour les travailleurs, décisions arbitraires sans espaces de dialogue social, journées de travail éprouvantes et harcèlement professionnel en dehors des horaires légaux, fortes restrictions à la participation syndicale et importantes conséquences pour les salaires dans de nombreux pays.

Des activités purement analogiques, qui n'avaient aucun avenir dans le travail à distance, n'ont eu d'autre choix que de recourir au télétravail et à la numérisation pour maintenir les prestations. L'Amérique latine, toujours résiliente, a préservé tout son système éducatif et la plupart des services publics et privés grâce aux efforts des travailleurs et des travailleuses qui ont transféré leur bureau chez eux, avec leurs propres équipements et connexions, en même temps qu'ils prenaient soin de leurs

enfants en âge d'aller à l'école et assumaient les tâches domestiques. Il ne fait aucun doute que les femmes ont été les plus touchées.

Alors que nous commençons à sortir de la pandémie, nous venons d'évoquer dans nos discussions le besoin de veiller rapidement, au sein de l'OIT et dans nos pays, à étendre la protection des droits fondamentaux au travail aux personnes qui continueront de travailler à distance, partiellement ou intégralement, car, même sans études approfondies, nous savons que de nombreuses activités ne reprendront pas sous leur forme antérieure.

Nous devons le faire en recourant au dialogue social et en exerçant une gouvernance mondiale pour protéger les relations de travail, alors que nous affirmons depuis toujours que le marché, seul, ne génère pas d'instruments d'équilibre, de redistribution, de bien-être et de progrès social.

Le mouvement syndical demande donc que nous créions, au sein de l'OIT et dans nos pays, de nouvelles normes de protection pour le télétravail dans le cadre du dialogue social et en veillant au travail décent dans toutes ses dimensions. Des normes qui prévoient la protection de journées de travail justes, le respect du droit à la déconnexion, la sécurité de l'emploi, le droit à la retraite et la fourniture d'équipements aux personnes qui télétravaillent. Des normes qui garantissent l'exercice de la liberté syndicale, des carrières, des formations et, évidemment, le droit de grève prévu par la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, pour les personnes qui télétravaillent. Des normes qui prévoient l'obligation d'enregistrer les salariés, empêchent de nier la relation de travail et, bien sûr, traitent du thème du télétravail transnational dans les chaînes de production.

Je voudrais conclure cette intervention par un appel à ne pas analyser la dynamique des relations sociales et professionnelles, les différents aspects de l'emploi, et évidemment le télétravail, uniquement du point de vue de gourous qui prophétisent un avenir où le travail serait robotisé et où seule l'intelligence artificielle aurait sa place. Nous devons être les acteurs sociaux qui imposent le rythme de la modernisation des relations professionnelles, en brandissant toujours la bannière de la justice sociale.

Membre gouvernementale, Maroc – J'ai l'honneur de prendre la parole au nom du gouvernement du Royaume du Maroc pour remercier le Conseil d'administration d'avoir décidé de programmer la discussion sur l'application des dispositions des normes internationales relatives aux thèmes traitant de la politique de l'emploi, de la réadaptation professionnelle et de l'emploi des personnes handicapées, du travail à domicile et de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, ainsi que les pratiques nationales liées à ces derniers.

Je tiens à féliciter la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations pour la qualité des documents qu'elle a bien voulu préparer sur le thème «Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation». Ces documents ont pris en considération les répercussions de la situation de la COVID-19 sur le monde du travail et ont décliné entre autres l'importance de l'adoption de politiques nationales de l'emploi globales et inclusives, mais également celle de l'adoption d'une définition claire de la relation de travail, et de l'adoption de politiques globales de la transition vers la formalité ainsi que la nécessité de garantir l'égalité des conditions de travail à domicile et la promotion de l'insertion des travailleurs en situation de handicap dans le marché du travail.

Pour ce qui est de l'avenir à envisager, la commission d'experts a formulé un certain nombre de recommandations très importantes, en l'occurrence, l'application des

instruments examinés qui offrent des orientations utiles pour faire face aux changements futurs du travail d'une manière productive et inclusive.

Deuxièmement, le rôle fondamental de l'apprentissage tout au long de la vie pour assurer à tous les travailleurs une participation active au marché du travail et leur permettre de négocier avec succès les transitions à venir. Troisièmement, les politiques globales de l'emploi et de la transition vers la formalité qui doivent participer à la création d'un environnement propice au développement des entreprises et à leur pérennité et, quatrièmement, l'invitation lancée à tous les gouvernements de continuer à recourir au soutien technique du Bureau en ce qui concerne les différents thèmes traités dans les instruments qui font l'objet de cette étude d'ensemble, et ce bien sûr, conformément aux besoins spécifiques de chacun.

Dans cet objectif, le Maroc tient à souligner son adhésion totale à l'appel à l'action contenu dans la Déclaration du centenaire, qui édicte qu'«il est impératif d'agir sans attendre pour saisir les opportunités et relever les défis en vue de construire un avenir juste, inclusif et sûr et qui aille de pair avec le plein emploi productif et librement choisi et le travail décent pour tous».

Par ailleurs, le Maroc a ouvert depuis plusieurs années de grands chantiers nationaux qui entrent dans les domaines traités par les instruments de la présente étude d'ensemble. Ces chantiers ont renforcé la réponse du pays à la situation de la COVID-19, notamment à travers la Politique nationale de promotion de l'emploi productif et inclusif qui est arrivée aujourd'hui à l'étape de la mise en place de plans d'action régionaux, la troisième édition de l'Initiative nationale pour le développement humain qui a pour but de permettre l'inclusion sociale des catégories spécifiques et la lutte contre les inégalités sociales. Troisièmement, le chantier royal de la protection sociale élargie qui permettra de faire bénéficier toutes les couches sociales du pays des prestations de la protection sociale à l'horizon 2025. Quatrièmement, le plan gouvernemental de l'égalité de genre. Le Maroc a également lancé la politique nationale de protection des personnes en situation de handicap. Et je citerai pour finir, toujours à titre d'exemple et non de façon exhaustive, la politique publique intégrée de protection de l'enfance.

Membre gouvernementale, Sénégal – J'ai l'honneur de prendre la parole au nom du Sénégal, qui adresse ses compliments aux membres de la commission d'experts pour la qualité du rapport sur l'étude d'ensemble. L'examen de ce rapport, qui traite d'un thème très actuel, vient à son heure, dans le contexte de la crise socio-économique à laquelle le monde est confronté depuis plus de dix-huit mois.

Au-delà de la diversité des sujets d'importance capitale traités par les instruments juridiques objets de l'étude d'ensemble, la nécessité de la promotion de l'emploi et du travail décent est, plus que jamais, devenue une urgence mondiale pour faire face aux impacts considérables de la pandémie de COVID-19.

À ce titre, même s'il est noté un début de reprise, quoique timide, des activités socio-économiques, le monde du travail est encore perturbé par les effets de la crise sanitaire. Ainsi, s'adapter à un monde en mutation impliquera nécessairement que les aspects relatifs à l'emploi, à la réadaptation professionnelle des personnes handicapées, au travail à domicile, à la protection des relations de travail et à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle soient pleinement mis en œuvre pour favoriser la reprise des activités.

La pandémie a fini de montrer les limites de nos systèmes actuels mis en place pour assurer aux travailleurs une protection adéquate de leurs emplois et une prise en charge de la couverture sociale. En effet, dans la majorité des États, notamment ceux en voie de

développement, la protection sociale des populations demeure encore très faible, ne couvrant essentiellement que les travailleurs de l'économie formelle. Elle laisse ainsi en marge du système la majeure partie des populations évoluant principalement dans l'économie informelle et rurale.

C'est tout le sens de la recommandation nº 204 de l'OIT, dont l'objectif principal est de fournir aux États Membres des orientations permettant d'élargir la couverture de la protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle, par un processus de formalisation progressive de cette catégorie d'acteurs du monde du travail.

Pour sa part, le Sénégal, bien qu'ayant globalement intégré dans son système national de protection sociale, à travers sa Stratégie nationale de protection sociale, les différents socles déclinés par la recommandation (nº 202) sur les socles de protection sociale, 2012, a été obligé de développer des initiatives exceptionnelles, dans le cadre de la gestion de la pandémie, pour accorder une assistance sociale et économique aux populations démunies ou fortement impactées par les effets de la COVID-19.

Toutefois, conscient des limites de ces mesures conjoncturelles, le gouvernement du Sénégal a déjà engagé le processus de réforme de son système national et du cadre juridique de la sécurité sociale. L'objectif de cette réforme est d'unifier tout le dispositif légal et réglementaire régissant les différentes branches de sécurité sociale couvertes, conformément à la convention (nº 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, mais également d'étendre la protection sociale aux catégories de travailleurs jusque-là exclues ou non couvertes par les régimes de sécurité sociale existants, notamment les travailleurs de l'économie informelle, les indépendants, les entrepreneurs, les travailleurs ruraux.

C'est cette logique qui justifie également la protection légale apportée à toutes les formes de relations de travail au Sénégal, quelle qu'en soit la nature. À ce titre, la législation nationale du travail couvre, selon les mêmes règles, aussi bien le travail à domicile que celui effectué en entreprise.

Par ailleurs, le Sénégal accorde une importance particulière à la protection des personnes en situation de handicap et à leur insertion professionnelle à travers les dispositions de son Code du travail.

La loi d'orientation sociale, adoptée le 6 juillet 2010, a aussi permis au Sénégal de disposer d'une Politique nationale pour l'emploi des personnes en situation de handicap qui assure la promotion et la protection des droits de cette catégorie de travailleurs défavorisées, intégrant une politique nationale pour la réadaptation professionnelle, l'insertion et l'emploi des personnes en situation de handicap en milieu de travail. C'est dans ce cadre que cette loi a prévu un quota d'emplois à réserver aux personnes en situation de handicap, aussi bien dans la fonction publique que dans le privé.

À travers cette mesure, le Sénégal réaffirme son adhésion à la convention (nº 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (nº 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et son attachement aux principes de l'égalité de chances et de traitement et de lutte contre toute forme de discrimination en matière d'emploi, de travail ou de profession, quel que soit le statut de la personne.

Membres employeurs – Permettez-moi de remercier tous les gouvernements et travailleurs qui ont pris la parole au cours de ce débat riche, instructif et intéressant qui a véhiculé de nombreuses informations importantes et utiles sur l'état actuel du droit et de la pratique concernant les instruments relatifs à l'emploi dont il est question dans

l'étude d'ensemble. De cette discussion ont également surgi des idées et des suggestions d'activités pour l'OIT dans ce contexte.

Nous aimerions conclure en soulignant le besoin de continuer de développer et d'améliorer les politiques qui favorisent le plein emploi, productif et librement choisi. Les mesures visant à faciliter l'inclusion sur le marché du travail de groupes défavorisés, comme les femmes, les jeunes travailleurs, les personnes handicapées et les travailleurs informels, devraient accorder toute l'attention voulue à l'instauration d'un environnement favorable aux entreprises durables, en particulier les petites et moyennes entreprises, à l'amélioration de la productivité et au développement des compétences.

Enfin, nous souhaitons qu'il soit consigné que le groupe des employeurs va transmettre un document écrit plus complet sur l'étude d'ensemble qui sera reflété dans le rapport de la présente commission.

Membres travailleurs – Je remercie tous les orateurs pour leurs contributions qui ont enrichi notre discussion. Mais nous avons aussi particulièrement noté les observations des employeurs.

À titre général, nous souhaitons rappeler que le rôle de notre commission n'est pas de superviser le travail de la commission d'experts pour lui donner des bons et des mauvais points. De même, il n'appartient pas à notre commission et encore moins à un groupe en particulier de dessiner le mandat et la manière dont la commission d'experts remplit sa mission. C'est donc de manière totalement inappropriée que des observations ont été émises sur la manière dont la commission d'experts a défini et réalisé cette étude d'ensemble. Les instruments examinés ne sont pas des mots et des phrases désincarnés et se rapportent à des matières et réalités qui doivent être aussi étudiées. Pour les travailleurs, il est fondamental d'insister sur les éléments suivants.

Une politique de l'emploi efficace et adéquate implique d'importants investissements publics et privés. Pour ce faire, il est essentiel de permettre aux États de dégager les marges budgétaires adéquates pour réaliser les investissements nécessaires et, via la fonction publique, assurer de manière satisfaisante les besoins collectifs. De même, les États ont aussi une responsabilité capitale pour offrir des perspectives d'emploi et combler les carences du secteur privé. La diversité qui caractérise ce dernier doit être mise en évidence. L'économie sociale et solidaire, le mouvement coopératif sont autant de leviers qui enrichissent l'initiative privée.

Il convient aussi de souligner la responsabilité des employeurs en la matière. Investir dans la formation des travailleurs, moderniser l'appareil productif mais aussi le développer en investissant dans la recherche et le développement relèvent de cette responsabilité.

Nous ne l'avons pas assez mentionné mais, outre la reprise post-COVID-19, nos sociétés doivent également affronter le défi de la transition écologique, ce qui accentue l'importance des éléments que nous venons d'évoquer. La politique de l'emploi doit également être centrée sur le travailleur avec comme objectif explicite de lutter contre le chômage et le sous-emploi.

Il convient aussi de mettre un terme à la course vers la flexibilisation. Nous avons pu observer comment cette politique impacte lourdement les droits fondamentaux des travailleurs et met en péril l'équilibre des sociétés. De nombreux travailleurs demandent à raison de l'autonomie, mais aucun travailleur n'est demandeur de la précarité qui caractérise très souvent ces formes d'emploi. Il est assez étrange d'entendre dans le

cadre des discussions de l'OIT que certains n'hésitent pas à faire référence aux besoins des consommateurs pour défendre la flexibilisation. Le mandat de notre Organisation est fondé sur l'idée même que la logique du marché ne peut avoir prise sur la vie des travailleurs. Les droits que les instruments de l'OIT leur garantissent sont un antidote à ce courant. La finalité de l'activité humaine ne peut pas se résumer à une course infernale vers plus de consommation et doit prendre conscience des limites que nous assignent la nature et la dignité humaine.

Au travers de nos discussions, nous avons pu observer comment les relations de travail déguisées représentent un danger qu'il faut impérativement endiguer. L'action législative visant à préciser les critères de la relation d'emploi, mais aussi le rôle des juridictions pour en assurer l'effectivité, sont essentiels à cet égard.

Les employeurs ont soutenu que la recommandation nº 198 ne doit pas entraver la création d'emplois. Pourtant, aucune preuve n'est avancée pour démontrer le bien-fondé de cette affirmation. Au contraire, on a plus de raisons de supposer qu'une qualification correcte des relations de travail crée des emplois puisqu'on évite que ces relations ne soient qualifiées à tort comme des relations civiles ou commerciales. En outre, cela empêche le développement du dumping social et de la concurrence déloyale.

De même, s'il semble que les employeurs ont des divergences avec la commission d'experts, ils seront sans doute d'accord avec nous pour au moins lire correctement la recommandation nº 198, qui prévoit explicitement la primauté des faits dans la qualification des relations. Les considérations exprimées quant au respect de la volonté des parties sont par conséquent contraires au texte clair et explicite de la recommandation.

Un sujet qui prendra encore plus d'importance lors des prochaines années concerne l'impact des nouvelles technologies et formes d'organisation du travail sur les droits des travailleurs. Nous insistons sur le fait que ces outils doivent s'inscrire dans le respect de ces droits et notamment ceux relatifs au temps de travail.

Les employeurs semblent douter que les travailleurs puissent bénéficier dans ce cadre de droits comme celui relatif à la négociation collective. Cette affirmation est fort éloignée de la réalité puisque ce droit est de plus en plus reconnu dans de nombreux pays. On peut avoir des divergences théoriques, mais à un moment donné il faut regarder et tenir compte de la réalité. Cela correspond d'ailleurs à la demande même des employeurs qui recourent à ces plateformes et qui acceptent de négocier collectivement. Il en va de même de certaines catégories comme les travailleurs à domicile rémunérés à la pièce qui doivent voir leurs droits garantis et respectés.

Concernant les travailleurs de l'économie informelle, il est temps d'évaluer la mise en œuvre de la recommandation et d'analyser les écueils et améliorations constatés. Dans l'analyse des causes de ce phénomène, il faudra prêter attention aux effets de la dérégulation du droit du travail qui porte une lourde responsabilité. De même, il faudra veiller à observer les liens avec l'économie formelle et garantir que ces travailleurs ne se retrouvent pas exploités dans le cadre des chaînes d'approvisionnement. Garantir la protection sociale à ces travailleurs dans le cadre d'un trajet menant à la formalisation est également essentiel.

L'étude d'ensemble et notre discussion ont permis de mettre en lumière les nombreux groupes en situation de vulnérabilité: les femmes, les migrants ou encore les jeunes. Une approche spécifique concernant ces groupes doit être présente au moment de mettre en œuvre les instruments examinés. Il en va de même pour les travailleurs en situation de handicap. Il importe que les modèles économiques promus fassent toute la

place à cette catégorie de travailleurs en leur permettant de se réaliser et d'apporter leur contribution à l'édifice social.

Concernant la ratification et les mesures de mise en œuvre, l'étude d'ensemble pointe des difficultés et obstacles, et des moyens pour les surmonter. Les travailleurs se rallient à ce point de vue. À ce propos, nous ne partageons donc pas les appréciations du groupe des employeurs. À les écouter, les difficultés décrites sont insurmontables. Or, si on doit suivre ce genre de raisonnement, aucun entrepreneur n'oserait prendre la moindre initiative ce qui, fort heureusement, est loin de la réalité.

Au moment de conclure mon propos, je souhaite attirer l'attention sur le fait que notre Organisation est centrée sur l'humain, c'est-à-dire sur le travailleur. Malgré le caractère parfois très technique de nos discussions, il ne faut pas perdre de vue cet objectif, car c'est ce qui permet de donner un sens à nos actions et une légitimité à nos politiques.

Présidente – Cette intervention nous conduit à la fin de la liste des orateurs inscrits pour la discussion consacrée à l'étude d'ensemble, cet après-midi.

Pour votre information, l'adoption du résultat de notre discussion sur l'étude d'ensemble et son addendum est prévue pour la journée du jeudi 17 juin. Le document sera publié le 15 juin sur la page de la commission.

II. Discussion des cas de manquements graves des États Membres à leurs obligations de faire rapport et à leurs autres obligations liées aux normes

A. Mise à jour basée sur les informations reçues depuis la dernière réunion de la commission d'experts

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

Pays mentionnés dans le paragraphe 102 du Rapport général – page 26

Belize, Congo, Djibouti, Dominique, Grenade, Guinée équatoriale, Guyana, Liban, Madagascar, Nigéria, Pays-Bas (Aruba et Sint-Maarten), République-Unie de Tanzanie (Tanganyika), Sainte-Lucie, Saint Kitts-et-Nevis, Sao Tomé-et-Principe et **Vanuatu.**

Depuis la dernière réunion de la commission d'experts, des rapports ont été reçus des pays suivants:

Belize. Le gouvernement a envoyé certains rapports dus.

Nigéria. Le gouvernement a envoyé la majorité des rapports dus.

Pays-Bas (Aruba et Sint-Maarten). Le gouvernement a envoyé tous les rapports dus.

République-Unie de Tanzanie (Tanganyika). Le gouvernement a envoyé certains rapports dus.

Sao Tomé-et-Principe. Le gouvernement a envoyé certains rapports dus.

Par ailleurs, des informations écrites ont été reçues de la part du gouvernement de **Madagascar**

Voir ci-dessous sous la partie B.

Par conséquent, les pays invités à fournir des informations à la Commission de l'application des normes à propos de ce manquement sont:

Congo, Djibouti, Dominique, Grenade, Guinée équatoriale, Guyana, Liban, Sainte-Lucie, Saint Kitts-et-Nevis et **Vanuatu.**

2. Manquement à l'envoi de premiers rapports depuis deux ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées

Pays mentionnés dans le paragraphe 104 du Rapport général – page 27

États	Conventions nos
Albanie	– depuis 2018: MLC, 2006
Congo	– depuis 2015: convention nº 185, – depuis 2016: MLC, 2006, et – depuis 2018: convention nº 188
Gabon	– depuis 2016: MLC, 2006
Guinée	– depuis 2019: conventions nos 167, 176, 187 et 189
Guinée équatoriale	– depuis 1998: conventions nos 68 et 92
Jamaïque	– depuis 2018: convention nº 189
Maldives	– depuis 2016: MLC, 2006
République-Unie de Tanzanie	– depuis 2019: convention nº 185
Roumanie	– depuis 2017: MLC, 2006
Sao Tomé-et-Principe	– depuis 2019: convention nº 183
Sri Lanka	– depuis 2019: MLC, 2006
Tunisie	– depuis 2019: MLC, 2006

Depuis la dernière réunion de la commission d'experts, les premiers rapports ont été reçus des pays suivants:

Jamaïque. Le gouvernement a envoyé le premier rapport sur l'application de la convention nº 189.

République-Unie de Tanzanie. Le gouvernement a envoyé le premier rapport sur l'application de la convention nº 185.

Sri Lanka. Le gouvernement a envoyé le premier rapport sur l'application de la MLC, 2006.

Par ailleurs, des informations écrites ont été reçues de la part du gouvernement de la **Guinée**

Voir ci-dessous sous la partie B.

Par conséquent, les pays invités à fournir des informations à la Commission de l'application des normes à propos de ce manquement sont:

Albanie, Congo, Gabon, Guinée équatoriale, Maldives, Roumanie, Sao Tomé-et-Principe et **Tunisie.**

3. «Appels d'urgence» – Manquement à l'envoi de rapports sur l'application des conventions ratifiées depuis au moins trois ans – Manquement à l'envoi de premiers rapports depuis au moins trois ans

Pays mentionnés dans le paragraphe 103 du Rapport général – page 26

Dominique, Grenade, Guinée équatoriale et **Sainte-Lucie.**

Pays mentionnés dans le paragraphe 106 du Rapport général – page 27

Congo, Gabon, Guinée équatoriale, Maldives et **Roumanie.**

Depuis la dernière réunion de la commission d'experts, aucune information n'a été reçue concernant ce manquement de la part des pays mentionnés ci-dessus

Ces pays sont donc invités à fournir des informations à la Commission de l'application des normes à propos de ce manquement

Congo, Dominique, Gabon, Grenade, Guinée équatoriale, Maldives, Roumanie et **Sainte-Lucie.**

4. Manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts

Pays mentionnés dans le paragraphe 110 du Rapport général – page 28

Afghanistan, Antigua-et-Barbuda, Bangladesh, Barbade, Belize, État plurinational de Bolivie, Congo, Djibouti, Dominique, Fédération de Russie, Gabon, Grenade, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Guyana, Haïti, Iraq, Kirghizistan, Kiribati, Liban, Libéria, Madagascar, Malawi, Maldives, Maurice, Monténégro, Mozambique, Nigéria, Ouganda, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pays-Bas (Aruba et Sint-Maarten), République arabe syrienne, République-Unie de Tanzanie (Tanganyika), Rwanda, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Sao Tomé-et-Principe, Seychelles, Sierra Leone, Soudan du Sud, Tchad, Tuvalu, Ukraine, Vanuatu et **Zambie.**

Depuis la dernière réunion de la commission d'experts, des réponses à tous ou à la plupart des commentaires de la commission d'experts ont été reçues des pays suivants:

Iraq. Le gouvernement a envoyé des réponses à tous les commentaires de la commission.

Malawi. Le gouvernement a envoyé des réponses à tous les commentaires de la commission.

Nigéria. Le gouvernement a envoyé des réponses à tous les commentaires de la commission.

Pays-Bas (Aruba et Sint-Maarten). Le gouvernement a envoyé des réponses à tous les commentaires de la commission.

République-Unie de Tanzanie (Tanganyika). Le gouvernement a envoyé des réponses à la majorité des commentaires de la commission.

Saint-Vincent-et-les Grenadines. Le gouvernement a envoyé des réponses à la majorité des commentaires de la commission.

Sao Tomé-et-Principe. Le gouvernement a envoyé des réponses à la majorité des commentaires de la commission.

Seychelles. Le gouvernement a envoyé des réponses à la majorité des commentaires de la commission.

Par ailleurs, des informations écrites ont été reçues de la part des gouvernements de: **Afghanistan, Libéria, Madagascar** et **Soudan du Sud**

Voir ci-dessous sous la partie B.

Par conséquent, la liste des pays invités à fournir des informations à la Commission de l'application des normes à propos de ce manquement est la suivante:

Antigua-et-Barbuda, Bangladesh, Barbade, Belize, État plurinational de Bolivie, Congo, Djibouti, Dominique, Fédération de Russie, Gabon, Grenade, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Guyana, Haïti, Kirghizistan, Kiribati, Liban, Maldives, Maurice, Monténégro, Mozambique, Ouganda, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République arabe syrienne, Rwanda, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Sierra Leone, Tchad, Tuvalu, Ukraine, Vanuatu et **Zambie.**

5. Manquement à l'envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations

Pays mentionnés dans le paragraphe 155 du Rapport général – page 43

Belize, Congo, Dominique, Grenade, Guyana, Haïti, Îles Marshall, Îles Salomon, Libéria, Maldives, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Sainte-Lucie, Sao Tomé-et-Principe, Sierra Leone, Somalie, Soudan du Sud, Tchad, Timor-Leste, Tonga, Tuvalu et **Yémen.**

Depuis la dernière réunion de la commission d'experts, les **Îles Salomon** et les **Tonga** ont envoyé des rapports concernant les conventions non ratifiées et les recommandations.

Par ailleurs, des informations écrites ont été reçues de la part des gouvernements de: **Libéria** et **Soudan du Sud**

Voir ci-dessous sous la partie B.

Par conséquent, les pays invités à fournir des informations à la Commission de l'application des normes à propos de ce manquement sont les suivants:

Belize, Congo, Dominique, Grenade, Guyana, Haïti, Îles Marshall, Maldives, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Sainte-Lucie, Sao Tomé-et-Principe, Sierra Leone, Somalie, Tchad, Timor-Leste, Tuvalu et **Yémen.**

6. Défaut de soumission des instruments aux autorités compétentes

Pays mentionnés dans le paragraphe 172 du Rapport général – page 46

Albanie, Bahamas, Bahreïn, Belize, État plurinational de Bolivie, Brunéi Darussalam, Chili, Comores, Congo, Croatie, Dominique, El Salvador, Eswatini, Fidji, Gabon, Gambie, Grenade, Guinée, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Haïti, Hongrie, Îles Marshall, Îles Salomon, Kazakhstan, Kirghizistan, Koweït, Liban, Libéria, Libye, Malaisie, Malte, Pakistan, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République arabe syrienne, République démocratique du Congo, Rwanda, Saint-Kitts-et-Nevis,

Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Seychelles, Sierra Leone, Somalie, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu, Yémen et **Zambie.**

Depuis la dernière réunion de la commission d'experts, des informations ont été reçues des pays suivants concernant ce manquement

Chili. Le 19 janvier 2021, le Chili a ratifié le protocole de 2014 relatif au travail forcé, 1930. Le protocole entrera en vigueur pour le Chili le 19 janvier 2022. Selon les critères établis par la commission d'experts, avec cette ratification, le Chili n'est plus en situation de défaut grave de soumission.

Fidji. Le 22 mars 2021, Fidji a soumis au Parlement tous les instruments en suspens adoptés par la Conférence internationale du Travail de 1996 à 2019, se conformant ainsi pleinement à ses obligations de soumission en vertu de l'article 19 de la Constitution de l'OIT.

Par ailleurs, des informations écrites ont été reçues de la part des gouvernements de: **Guinée, Libéria, Pakistan** et **Seychelles**

Voir ci-dessous sous la partie B.

Par conséquent, les pays invités à fournir des informations à la Commission de l'application des normes à propos de ce manquement sont:

Albanie, Bahamas, Bahreïn, Belize, État plurinational de Bolivie, Brunéi Darussalam, Comores, Congo, Croatie, Dominique, El Salvador, Eswatini, Gabon, Gambie, Grenade, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Haïti, Hongrie, Îles Marshall, Îles Salomon, Kazakhstan, Kirghizistan, Koweït, Liban, Libye, Malaisie, Malte, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République arabe syrienne, République démocratique du Congo, Rwanda, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Sierra Leone, Somalie, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu, Yémen et **Zambie.**

B. Informations écrites communiquées par les gouvernements concernés par les manquements graves

Afghanistan

Le gouvernement de l'Afghanistan a le plaisir d'informer la Commission de l'application des normes de la 109e session de la Conférence internationale du Travail qu'il s'emploie actuellement à élaborer neuf (9) rapports sur l'application des conventions, lesquels seront présentés avant la date limite du 1er septembre 2021. Il s'agit de sept (7) rapports hors cycle et de deux (2) rapports réguliers pour 2021.

Guinée

En accusant réception de votre courriel du 20 avril 2021, relatif aux cas de manquements liés aux normes, je tiens tout d'abord à vous remercier pour l'inscription de six (6) cadres de mon service au cours sur les Meilleures pratiques de reporting organisé par le Centre international de formation de l'OIT, Turin (Centre de Turin) qui se déroule actuellement.

Pour moi, cette action que nous saluons à sa juste valeur est la suite favorable que vous avez bien voulu donner à la demande d'assistance nº 193 du 28 mars 2019, formulée par la Guinée auprès du BIT pour l'élaboration des premiers rapports sur les conventions récemment ratifiées.

En plus de cette assistance dont il avait tant besoin, notre pays est confronté aux difficultés liées à la pandémie de COVID-19. Les mesures restrictives liées à cette maladie ont négativement impacté les programmes d'enquêtes sur le terrain pour la collecte des informations.

Par ailleurs, le manque de répondants réguliers dans les différents départements a créé assez de difficultés à nos services compétents pour l'obtention des informations à temps.

En dépit de ces difficultés énumérées, qui sont à la base des manquements constatés, le gouvernement de la République de Guinée entend tout mettre en œuvre pour s'acquitter de ses obligations liées aux normes.

C'est pourquoi, tout en prenant acte des observations de la Commission de l'application des normes de la Conférence, il envisage de:

- renouveler les points focaux du ministère de la Fonction publique et du Travail au niveau des autres départements et solliciter un appui technique auprès du BIT pour leur formation sur les normes internationales du travail;
- préparer la soumission de certaines conventions lors de la prochaine session de l'Assemblée nationale.

Tout en espérant que ces différentes mesures, une fois mises en œuvre, nous permettront d'être à jour, veuillez agréer, Madame la Directrice, l'expression de ma franche collaboration.

Libéria

Depuis que j'ai pris mes fonctions de ministre du Travail de la République du Libéria (M. Charles H. Gibson), j'ai eu connaissance que le gouvernement n'a pas présenté de rapports sur les conventions ratifiées depuis plusieurs années. J'ai donc décidé de m'attacher sérieusement à la question et j'ai pris contact avec le bureau de pays de l'OIT à Abuja, dont relève le Libéria, pour solliciter l'assistance disponible. Dans ce contexte, le bureau de pays à Abuja a accepté de nous fournir une assistance sous la forme d'un consultant national et d'un consultant international recrutés pour élaborer les rapports en suspens ainsi que celui de 2021.

Ainsi, le ministère du Travail, sous ma direction, s'engage à faire en sorte que tous les rapports en suspens, et ceux pour 2021, soient présentés avant la fin du mois de juillet 2021.

En outre, le BIT a également accepté de renforcer les capacités des autorités compétentes détenant les informations requises pour l'établissement des rapports, afin de garantir qu'à l'avenir les rapports seront présentés en temps voulu.

Toutes ces activités seront financées par le bureau de pays de l'OIT à Abuja.

Madagascar

Madagascar, étant Membre à part entière de l'OIT, est respectueux des principes la régissant et des obligations qui en découlent. Néanmoins, certains événements influant sur la vie de la nation l'a retardé dans l'envoi de ses rapports.

En effet, en 2018, l'État malagasy s'est engagé dans le processus de ratification de cinq conventions et d'un protocole, précisément la convention (nº 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, la convention (nº 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, la convention (nº 154) sur la négociation

collective, 1981, la convention (nº 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, la convention (nº 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et le protocole de 2014 relatif au travail forcé, 1930. Ce processus nécessitait-il un degré d'engagement élevé en termes de temps comme en termes de mobilisation de ressources que les efforts du Département ministériel du travail étaient centrés sur ce processus de ratification. Aussi Madagascar a-t-il pu déposer, lors de la Conférence internationale du Travail de 2019, les instruments de ratification de ces instruments.

De plus, en 2020, les conséquences de la pandémie de COVID-19 n'ont pas épargné Madagascar, comme plusieurs pays d'ailleurs. L'état d'urgence sanitaire déclaré par le gouvernement malagasy durant plusieurs mois, avec les mesures sanitaires prises à cet effet, a fortement impacté le fonctionnement de l'Administration publique comme du secteur privé. Durant et après cet état d'urgence, la priorité du département en charge du travail était de veiller à l'application des mesures sanitaires dans les différents lieux de travail, notamment dans les entreprises. Ces priorités ont ainsi retardé l'élaboration et l'envoi des rapports incombant à Madagascar.

Aussi, compte-tenu de ces impératifs qui continuent encore à impacter le fonctionnement normal du système administratif malgache, le gouvernement de Madagascar sollicite ainsi de l'Organisation internationale du Travail (OIT) l'obtention d'un délai supplémentaire pour l'élaboration et la finalisation de ses rapports.

La mission permanente de la République de Madagascar auprès de l'Office des Nations Unies et des institutions spécialisées à Genève et à Vienne remercie l'Organisation internationale du Travail à Genève de sa précieuse collaboration, et saisit cette occasion pour lui renouveler les assurances de sa haute considération.

Pakistan

Le Pakistan a rejoint l'OIT en 1947 et a depuis lors ratifié 36 conventions de l'OIT, dont 8 portant sur les droits fondamentaux. Le Pakistan accorde une grande importance au rôle et à la contribution de l'OIT en ce qui concerne la promotion des droits au travail et du travail décent pour tous.

Le gouvernement pakistanais accorde une priorité élevée à la mise en œuvre effective des conventions de l'OIT auxquelles il est partie, y compris aux obligations découlant de l'article 19 de la Constitution de l'OIT et à la soumission de tous les instruments (conventions, recommandations et protocoles) aux autorités concernées.

Le gouvernement a le plaisir d'annoncer que, en 2020, les 39 instruments adoptés lors des différentes sessions de la Conférence internationale du Travail ont été soumis au Cabinet fédéral pour décision, remplissant ainsi son obligation au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT. Le Cabinet fédéral a demandé au ministère des Pakistanais à l'étranger et de la Valorisation des ressources humaines (Ministry of Overseas Pakistanis and Human Resource Development (MOPHRD)) d'engager le processus de consultation requis pour la ratification/acceptation de 15 instruments, dont 4 conventions; la ratification/acceptation de 24 instruments a été reportée.

Avec l'assistance technique du bureau de l'OIT au Pakistan, le MOPHRD a tenu les consultations nécessaires, a réalisé une analyse des lacunes et a fait une évaluation de la législation nationale à la lumière des quatre conventions devant être ratifiées, puis a communiqué les rapports finaux aux parties prenantes concernées, y compris les gouvernements provinciaux, afin de promulguer/harmoniser la législation/les règles pertinentes avec les dispositions de ces conventions.

Les mesures prises par les autorités nationales jusqu'ici pour se conformer aux procédures requises pour la soumission des quatre conventions au Cabinet fédéral en vue de leur ratification témoignent de la volonté du gouvernement et de son action en ce sens. Les travaux sont en cours. Aussi, le fait que le Pakistan figure parmi les pays qui doivent encore remplir les obligations découlant de l'article 19 de la Constitution de l'OIT (p. 43, paragr. 171-174, du «Rapport sur l'application des normes internationales du travail 2021, rapport III/Addendum (Partie A), Addendum au Rapport 2020 de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations» ne reflète pas pleinement les efforts actuellement déployés et les progrès déjà accomplis.

Le MOPHRD a également entamé le processus de soumission de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et de la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019, au Cabinet fédéral; à ce titre, il a été demandé au bureau de pays de l'OIT de fournir un bref exposé sur ces instruments. Le MOPHRD s'attachera à la question une fois que cet exposé aura été reçu.

Le gouvernement pakistanais réitère son appréciation du rôle de contrôle des organes de l'OIT et s'engage à mettre en œuvre les normes internationales du travail. Il espère que la Commission de l'application des normes (CAN) tiendra dûment compte des mesures positives prises par le gouvernement et de sa volonté politique d'améliorer en permanence les normes du travail au niveau national.

Seychelles

Le gouvernement des Seychelles souhaite informer la Commission de l'application des normes qu'il a prévu que le ministère de l'Emploi et des Affaires sociales présente à l'autorité compétente les instruments adoptés par l'OIT toujours en attente de soumission.

Il reconnaît que les six recommandations qui ont été soumises au Conseil des ministres en 2018 doivent également être présentées à l'Assemblée nationale en tant qu'autorité compétente, malgré le conseil du ministère des Affaires étrangères sur les procédures nationales selon lequel la présentation au Conseil des ministres devrait suffire, puisque les recommandations ne sont pas juridiquement contraignantes. Cette information a été communiquée à l'OIT en juin 2019 lors de la Conférence internationale du Travail. Les mesures nécessaires seront donc prises en vue de la soumission de ces recommandations à l'Assemblée nationale.

En outre, le gouvernement souhaite signaler que la soumission des autres instruments adoptés n'a pu avoir lieu en raison des modifications qui ont dû être apportées au plan de travail du ministère de l'Emploi et des Affaires sociales à cause de la pandémie de COVID-19. À la fin de 2019, le gouvernement a rédigé, en consultation avec les partenaires sociaux, un document en vue de la ratification de la convention (nº 189) de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011. Toutefois, la présentation du document au Conseil des ministres a été retardée en raison des effets de la pandémie sur le marché du travail qui ont nécessité des interventions urgentes de la part du gouvernement. La convention (nº 190) et la recommandation (nº 206) sur la violence et le harcèlement, 2019, ont également été ajoutées à la liste des instruments qui pourraient être ratifiés et à soumettre à l'autorité compétente. Leur soumission a également été retardée à cause des bouleversements du plan du ministère que la pandémie a causés. Le ministère entend relancer le processus afin de respecter nos obligations internationales.

Il convient de noter que, lors de la soumission à l'autorité compétente des instruments adoptés, le gouvernement fournit une brève analyse des écarts existants entre les instruments et les politiques et lois nationales pour soutenir et orienter les actions à adopter en vue de se conformer aux instruments. La réception tardive des informations de la part des différents acteurs et le manque de compétences institutionnelles contribuent souvent à entraver le processus de soumission à l'autorité compétente compte tenu de la nature technique des instruments.

Le gouvernement des Seychelles tient néanmoins à réaffirmer son engagement à mettre en œuvre les normes internationales du travail et l'importance qu'il attache au respect des obligations internationales envers l'OIT. Nous souhaitons à la commission des délibérations fructueuses lors de la Conférence de cette année qui se tient en des temps difficiles.

Soudan du Sud

Le gouvernement du Soudan du Sud a pris note du programme de travail de votre commission dans le document CAN/D.0/Rev.2, ainsi que du document présentant la liste des «cas de manquements graves des États Membres à leurs obligations de faire rapport et à leurs autres obligations liées aux normes» (document BIT wcms_794585).

Notre gouvernement prend note en particulier qu'aucune information n'a été communiquée via les rapports que nous sommes tenus de présenter au titre de l'article 22 pour répondre à l'ensemble ou à la plupart des commentaires de la CEACR, et qu'aucun rapport n'a été présenté depuis cinq ans au titre de l'article 19 concernant les conventions non ratifiées et les recommandations, ainsi que les contributions aux études d'ensemble.

Nous déplorons cette situation.

Nous tenons également à souligner que le Soudan du Sud, le plus jeune pays du monde, s'emploie progressivement à faire en sorte de mieux remplir ses obligations constitutionnelles à l'égard de l'OIT, en ce qui concerne la présentation des rapports sur l'application des normes internationales du travail.

Un premier effort a été fait en août 2019 avec l'organisation conjointe d'un atelier à Juba sur les rapports à présenter à l'OIT, avec l'aide du Bureau. Suite à cet atelier, des rapports au titre de l'article 22 ont été présentés après une longue période de non-respect de cette obligation. Nous avons conscience qu'il faut améliorer la qualité générale de ces rapports, y compris en répondant aux questions soulevées par la commission d'experts de l'OIT.

Dans le cadre d'une nouvelle mesure prise par notre gouvernement, j'ai le plaisir de vous annoncer que, le 26 mai 2021, le Soudan du Sud a créé un Conseil consultatif du travail, en application de la loi de 2017 du Soudan du Sud sur le travail. Ce conseil est chargé, entre autres, de remplir les obligations découlant de la Constitution de l'OIT, comme prévu à l'article 5, paragraphe 1 (alinéas *a)* à *e)*), de la convention (nº 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.

Le projet de règlement du conseil a fait l'objet d'une discussion tripartite avec l'appui du Bureau en début de semaine, le 30 mai et le 1er juin derniers. En outre, mon gouvernement étudie sérieusement la possibilité de ratifier la convention nº 144 de l'OIT.

Puisque le Conseil consultatif du travail sera bientôt opérationnel, nous espérons qu'à l'avenir, avec l'assistance continue du Bureau, mon ministère se conformera à toutes les obligations de présentation de rapports découlant de la Constitution de l'OIT.

Le Soudan du Sud regrette de ne pas avoir été accrédité pour participer à la 109e session de la Conférence internationale du Travail, mais nous tenons néanmoins à présenter ces informations de manière informelle à votre commission et vous remercions de nous en donner l'occasion.

C. Observations générales des porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs

Observations générales du porte-parole du groupe des travailleurs

Contrainte et forcée par le contexte particulier que nous vivons, la commission a adapté les modalités de la séance spéciale qu'elle tient habituellement au sujet des cas de manquements graves aux obligations de faire rapport et aux autres obligations liées aux normes.

Ces adaptations nous permettent néanmoins d'aborder cette question fondamentale, tout d'abord par le biais d'observations écrites, en réservant ensuite la possibilité aux gouvernements mis en cause d'apporter des éléments nouveaux en séance et en permettant aux porte-paroles des groupes travailleurs et employeurs de formuler des observations finales en séance également.

Il ressort clairement du rapport de la commission d'experts que la crise que nous traversons actuellement a fortement impacté le respect de ces obligations constitutionnelles par les États Membres.

Si l'on doit pouvoir reconnaître les difficultés rencontrées par les États Membres à cet égard, la commission d'experts rappelle à juste titre que la Constitution de l'OIT ne prévoit aucune exception à ces obligations, même en temps de crise. Toujours est-il que, dans le contexte de crise lié au COVID tel que nous le connaissons aujourd'hui, nous devons constater une tendance inquiétante à l'augmentation des violations des droits fondamentaux, que ce soit en matière de santé et de sécurité au travail ou en ce qui concerne l'exercice des libertés fondamentales d'association et de négociation collective. Tout cela rend le dialogue entre l'OIT et les États Membres encore plus essentiel qu'en temps normal.

Il faut d'ailleurs rappeler aux États Membres que ces obligations de rapportage permettent précisément à l'OIT de mieux comprendre les difficultés auxquelles sont confrontés les États Membres dans la mise en œuvre des instruments de l'OIT et d'apporter ainsi des réponses adéquates à ces difficultés.

Sans le respect par les États Membres de ces obligations fondamentales, l'OIT ne peut remplir pleinement son rôle, que ce soit dans le cadre du système de contrôle de l'OIT mais également dans le cadre de ses autres domaines d'action. Ce sont alors les États Membres eux-mêmes qui sont victimes du non-respect de leurs obligations constitutionnelles puisque l'OIT est diminuée dans sa capacité à apporter les réponses adéquates, particulièrement en temps de crise.

Il est dès lors fondamental de se saisir de cette question et d'insister pour que les pays qui ne respectent pas leurs obligations se mettent en ordre au plus vite et mettent tout en œuvre afin de respecter pleinement leurs obligations constitutionnelles.

Si cette année est indéniablement une année particulière lors de laquelle nous devons constater une très forte diminution du respect des obligations de rapportage, il ne faut pas perdre de vue que la diminution du nombre de rapports reçus est une tendance préoccupante que nous devons déplorer depuis quelques années.

Si l'OIT a certainement un rôle d'assistance à jouer, il incombe au premier chef aux États Membres de veiller à prévoir des moyens suffisants leur permettant de respecter les obligations que la Constitution de l'OIT leur impose.

En ce qui concerne les obligations relatives aux rapports sur les conventions ratifiées, nous devons constater une très forte diminution des rapports reçus par rapport à l'année dernière. La proportion du nombre de rapports reçus au cours de la session écoulée de la commission d'experts (859) par rapport au nombre de rapports demandés par la commission d'experts (2004) ne représentait en effet que 42,9 pour cent contre 70,7 pour cent pour la session qui précédait, c'est-à-dire 27,8 pour cent de moins. Il s'agit ici d'un recul significatif inquiétant que la crise ne peut à elle seule justifier, eu égard aux observations que nous avons déjà formulées ci-dessus.

Il apparaît par ailleurs du rapport de la commission d'experts que, sur l'ensemble des rapports demandés aux gouvernements, seuls 26,5 pour cent d'entre eux ont été reçus dans les temps, c'est-à-dire avant le 1er octobre. Les gouvernements ont été moins ponctuels que l'année dernière puisque 39,6 pour cent des rapports avaient été reçus dans les temps l'année dernière. Il s'agit donc ici également d'un recul significatif. L'année précédente déjà, nous enregistrions un recul pour la soumission des rapports dans les temps. Cette tendance est préoccupante et il convient de l'inverser fortement dans les années qui viendront. Il est primordial que les gouvernements rendent leurs rapports dans les temps afin de ne pas perturber le bon fonctionnement du système de contrôle de l'OIT et, ainsi, lui permettre d'être parfaitement informée des difficultés et enjeux qui se présentent pour les États Membres en vue d'amorcer une relance post-COVID.

Par ailleurs, 16 pays n'ont pas fourni les rapports depuis deux ans ou plus, et 12 pays n'ont pas fourni de premier rapport depuis deux ans ou plus. Les premiers rapports sont les rapports qui sont dus à la suite d'une ratification d'une convention par un État Membre. Ces premiers rapports sont d'une importance cruciale puisqu'ils permettent une première évaluation de la mise en œuvre des conventions concernées dans les États Membres.

La Constitution de l'OIT impose également l'obligation aux pays Membres d'indiquer les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs auxquelles les copies des rapports sur les conventions ratifiées sont communiquées. Le rapport de la commission d'experts contient à cet égard un élément positif. Il nous indique en effet que l'ensemble des États Membres ont répondu à cette obligation.

Le tripartisme est en effet le fondement de l'OIT. Il est dès lors essentiel que les partenaires sociaux soient impliqués dans le contrôle de l'application des normes internationales du travail dans leur pays. La communication à ces organisations des rapports communiqués à l'OIT permet à celles-ci d'enrichir le travail d'évaluation de la conformité du droit et des pratiques nationales aux conventions internationales du travail. Il est par ailleurs essentiel qu'une véritable dynamique tripartite s'engage effectivement derrière la réalisation de cette formalité.

La commission d'experts formule chaque année des observations et des demandes directes auxquelles les pays sont invités à répondre. Cette année 47 pays n'y ont pas répondu (contre 44 l'année dernière). Comme le souligne la commission d'experts, le nombre de commentaires sans réponse reste très élevé. Cette négligence a un impact négatif sur le travail des organes de contrôle. Nous rejoignons la commission d'experts en invitant les gouvernements en défaut à transmettre toutes les informations demandées.

Au vu des chiffres encore plus préoccupants que ceux des années passées – qui peuvent en partie s'expliquer par le contexte de crise –, la profonde préoccupation de la commission d'experts est partagée par le groupe des travailleurs. Tout en rappelant que la responsabilité première quant au respect des obligations de rapportage repose sur les États Membres, nous demandons au bureau de l'OIT d'être particulièrement attentif aux difficultés rencontrées par les États Membres, notamment du fait de la crise sanitaire, et qu'il adapte et renforce les initiatives déjà prises dans le passé pour inverser la tendance négative observée depuis de nombreuses années et que la crise sanitaire n'a fait qu'aggraver. Il s'agit ici d'assurer un suivi plus efficace des pays qui manquent gravement à leurs obligations constitutionnelles et nous assurer que ces États Membres seront remis le plus rapidement possible sur le chemin du respect de leurs obligations de rapportage en vue de la sortie de crise.

La commission d'experts, en collaboration avec le Bureau, a récemment lancé une nouvelle initiative positive à cet égard dont les premiers résultats se font déjà sentir. Il s'agit de la procédure d'appels d'urgence, par laquelle la commission d'experts pourra examiner l'application de la convention concernée quant au fond à partir d'informations accessibles au public, si le gouvernement n'a pas envoyé de rapport après avoir été instamment invité à le faire. Cette procédure s'applique dans les cas où l'État Membre n'a pas envoyé de rapports annuels sur les conventions ratifiées pendant trois années ou plus (quatre pays concernés cette année) et dans le cas où le pays n'a pas envoyé de premiers rapports depuis trois années ou plus (cinq pays concernés cette année). Neuf États Membres sont cette année susceptibles de voir leur cas examiné quant au fond l'année prochaine par la commission d'experts sur base d'informations publiquement accessibles s'ils ne fournissent pas dans les temps le rapport attendu.

Comme indiqué ci-dessus, cette procédure semble déjà livrer ses premiers résultats positifs puisque 7 des 14 premiers rapports pour lesquels des appels d'urgence ont été lancés ont entre-temps été reçus. C'est un résultat très positif et nous avons bon espoir que cette initiative de la commission d'experts en collaboration avec le Bureau amènera encore de bons résultats dans le futur.

Notre commission se penche chaque année sur une étude d'ensemble. Celle-ci ne peut être réalisée sans la transmission des rapports fournis par les États Membres de notre Organisation.

Il est donc primordial que les États Membres transmettent leur rapport dans le cadre de la réalisation des études d'ensemble afin que nous puissions bénéficier d'un aperçu global de l'application en droit comme en pratique des instruments de l'OIT, même dans les pays n'ayant pas ratifié les conventions à l'étude.

Ces études d'ensemble sont des instruments très riches qui nous permettent de mener des débats extrêmement intéressants et d'entrevoir des perspectives pour l'avenir. De nombreuses études d'ensemble publiées dans le passé servent encore aujourd'hui à éclairer l'interprétation que l'on peut faire des conventions et des recommandations de l'OIT.

Nous devons toutefois constater que 21 pays n'ont fourni aucune information au cours des cinq dernières années afin de venir enrichir les cinq dernières études d'ensemble rédigées par la commission d'experts. C'est regrettable puisque ces États auraient utilement enrichi l'aperçu global que nous offre l'étude d'ensemble.

Les cas de défaut grave de soumission sont les cas dans lesquels les gouvernements n'ont pas soumis les instruments adoptés par la Conférence aux autorités compétentes depuis au moins sept sessions. Cette obligation est essentielle en vue d'assurer au niveau national la communication officielle des initiatives normatives de l'OIT aux

autorités compétentes qui peuvent ensuite envisager une éventuelle ratification par l'État membre. Quarante-huit pays se trouvent cette année en défaut grave de soumission, contre 36 l'année dernière. C'est autant d'occasions manquées de promouvoir les normes internationales du travail adoptées par l'OIT.

Il est essentiel que les États Membres concernés par un manquement grave aux obligations constitutionnelles de rapportage mettent tout en œuvre pour se mettre en conformité avec les obligations qui s'imposent à eux, et ce dans les plus brefs délais.

Ces États Membres ne sont pas seuls face à ces obligations. Ils pourront compter sur le bureau de l'OIT qui a toujours fait preuve d'une grande disponibilité afin d'aider les États Membres à remplir leurs obligations. Nous invitons dès lors le Bureau à continuer à fournir l'assistance nécessaire à ces États Membres.

Nous nous devons néanmoins aussi de rappeler fermement aux États Membres que la responsabilité leur incombe de remplir leurs obligations vis-à-vis de l'OIT. Il en va de leur crédibilité et de l'efficacité des différents organes de l'OIT.

L'OIT se doit quant à elle d'exiger fermement les réponses et les rapports que les États doivent fournir sur base de leurs obligations et enclencher la dynamique nécessaire au dialogue entre les organes de contrôle de l'OIT et les États Membres.

Ce dialogue est fondamental pour l'application effective des normes et leur diffusion.

Observations générales de la porte-parole du groupe des employeurs

La discussion de cette année a pour toile de fond la pandémie en cours qui a eu de graves répercussions sur l'application et le contrôle des normes de l'OIT.

Nous notons que, à nouveau, les experts se sont dits préoccupés, dans l'Addendum de 2021 à leur rapport, par le faible nombre de rapports de gouvernements qui ont été reçus avant la date butoir du 1er octobre, laquelle avait été exceptionnellement repoussée pour leur donner plus de temps dans les circonstances particulières de la pandémie de COVID-19. Nous comprenons parfaitement que l'année dernière a été une année exceptionnelle, les gouvernements s'étant principalement consacrés à la lutte contre la pandémie, mais nous comptons néanmoins sur eux pour continuer à se conformer à leurs obligations de faire rapport dans les délais impartis au titre des articles 19, 22 et 35, et à le faire en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. C'est important – on ne le répétera jamais assez – , car ce sont les rapports des gouvernements qui constituent la base primordiale de nos activités de contrôle.

Rapports sur les conventions ratifiées

A. Respect par les gouvernements de leurs obligations en matière de rapports

Nous constatons avec regret que, alors que la date limite du 1er octobre avait été repoussée, le nombre de rapports reçus a diminué – seulement 26,5 pour cent par rapport à 39,6 pour cent l'année dernière.

Cela ne fait qu'ajouter à notre déception face à la persistance du nombre faible de rapports remis ces dernières années. Nous comprenons que le Bureau dispose de ressources financières et humaines limitées, mais nous voulons croire qu'il poursuivra néanmoins ses efforts pour fournir une assistance et encourager les gouvernements à

remplir leurs obligations en matière de rapports, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

Nous notons avec une réelle préoccupation que, selon le paragraphe 102, les 16 pays suivants n'ont pas fourni les rapports dus depuis deux ans ou plus: *Belize, Congo, Djibouti, Dominique, Grenade, Guinée équatoriale, Guyana, Liban, Madagascar, Nigéria, Pays-Bas (Aruba et Sint-Maarten), République-Unie de Tanzanie (Tanganyika), Sainte-Lucie, Saint Kitts-et-Nevis, Sao Tomé-et-Principe* et *Vanuatu*. La commission prie instamment les gouvernements concernés de faire tout leur possible pour adresser les rapports demandés sur les conventions ratifiées. Nous invitons ces États Membres à demander l'assistance technique du BIT.

En ce qui concerne les premiers rapports, nous constatons que, comme l'année dernière, seuls 5 des 20 premiers rapports attendus ont été reçus avant la fin de la session de la commission. D'après le paragraphe 104, douze pays n'ont pas fourni un premier rapport dû depuis deux ans ou plus, à savoir les pays suivants: *Albanie, Congo, Gabon, Guinée, Guinée équatoriale, Jamaïque, Maldives, Roumanie, Sao Tomé-et-Principe, Sri Lanka, Tunisie* et *République-Unie de Tanzanie.*

Parmi ces 12 États Membres, nous sommes particulièrement préoccupés par le manquement grave des pays ci-après:

1. Congo – pas de rapport sur la convention nº 185 depuis 2015, sur la MLC, 2006, depuis 2016 et sur la convention nº 188 depuis 2018.
2. Guinée équatoriale – pas de rapport sur les conventions nos 68 et 92 depuis 1998.
3. Gabon – pas de rapport sur la MLC, 2006, depuis 2016.
4. Maldives – pas de rapport sur la MLC, 2006, depuis 2016.
5. Roumanie – pas de rapport sur la MLC, 2006, depuis 2017.

Les premiers rapports sont essentiels pour servir de base à un dialogue en temps opportun entre les experts et les États Membres de l'OIT sur l'application de telle ou telle convention ratifiée. Nous encourageons fermement les gouvernements de ces cinq pays à demander une assistance technique au Bureau et à fournir sans retard aux experts les premiers rapports dus.

À la lecture du paragraphe 110, nous constatons avec inquiétude que le nombre de commentaires des experts auxquels il n'a pas été répondu reste très élevé. Nous aimerions que les gouvernements concernés précisent les motifs pour lesquels ils ne répondent pas aux commentaires des experts:

- S'agit-il d'un manque de compréhension du contenu de l'observation ou de la demande directe, ou d'un désaccord avec leur contenu?
- Est-ce pour d'autres raisons?

Nous comprenons que la pandémie puisse en être une cause importante mais, s'il y a d'autres motifs, les gouvernements devraient en informer le Bureau, s'ils ont besoin de plus d'assistance et/ou s'ils ont des idées pour améliorer la procédure de présentation de rapports.

Nous notons avec regret que le paragraphe 155 indique que les 21 pays ci-après n'ont fourni, pour les cinq dernières années, aucun des rapports demandés au titre de l'article 19 de la Constitution sur des conventions non ratifiées et sur des recommandations: *Belize, Congo, Dominique, Grenade, Guyana, Haïti, Îles Marshall, Îles*

Salomon, Libéria, Maldives, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Sainte-Lucie, Sao Tomé-et-Principe, Sierra Leone, Somalie, Soudan du Sud, Tchad, Timor-Leste, Tonga, Tuvalu et *Yémen*.

Nous constatons que la grande majorité des cas de manquements à l'obligation de faire rapport concernent des pays en développement et/ou de petits États insulaires. Nous suggérons au Bureau d'accorder l'attention voulue à cet aspect démographique afin de mieux les aider à établir des priorités et de cibler l'assistance qu'il peut fournir, et qu'il fournit, aux États afin qu'ils respectent leurs obligations en matière de rapports.

Nous faisons bon accueil à la décision prise par la commission d'experts de reprendre la proposition des employeurs qui vise à instituer une nouvelle pratique consistant à lancer des «appels d'urgence» sur des cas correspondant à certains critères de manquements graves aux obligations d'envoyer des rapports qui nécessitent l'attention de la Commission de la Conférence sur ces cas. Cela permettra d'inviter les gouvernements concernés à se présenter devant la Commission de la Conférence et permettra aussi à la commission d'experts d'examiner la question quant au fond à sa session suivante, même en l'absence de rapport. Nous nous félicitons que 7 des 14 premiers rapports pour lesquels des appels urgents avaient été lancés ont été reçus, avec l'assistance technique du Bureau.

B. Participation des partenaires sociaux

Nous en venons maintenant au rôle et à la participation des partenaires sociaux dans le système de contrôle régulier.

Dans le cadre des obligations qui leur incombent en vertu de la Constitution de l'OIT, les gouvernements des États Membres sont tenus de communiquer copie de leurs rapports aux représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs. Le respect de cette obligation est indispensable pour assurer une bonne mise en œuvre du tripartisme au niveau national.

Au paragraphe 149, nous observons que les partenaires sociaux ont soumis 757 commentaires aux experts cette année – dont 230 ont été communiqués par les organisations d'employeurs et 527 par les organisations de travailleurs. Nous voulons croire que le Bureau continuera à fournir une assistance technique, et à déployer des activités de renforcement des capacités des partenaires sociaux, afin de leur permettre le cas échéant d'adresser des commentaires à la CEACR.

De notre côté, les organisations d'employeurs membres de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) agissent avec le soutien inestimable du secrétariat de l'OIE afin de contribuer plus efficacement au système de contrôle. Nous le faisons en adressant aux experts des informations actualisées et pertinentes sur la manière dont les États Membres appliquent les conventions ratifiées en droit et dans la pratique, en signalant non seulement les lacunes dans l'application, mais surtout les progrès réalisés et les alternatives possibles pour mettre en œuvre les instruments de l'OIT.

Les commentaires des organisations d'employeurs sont particulièrement importants pour informer la commission d'experts des besoins et des réalités des entreprises durables dans un pays donné, en ce qui concerne certaines conventions ratifiées.

Nous voulons croire que les experts tiendront pleinement compte de ces remarques dans leurs observations, ainsi que de tout autre commentaire des employeurs lors de la discussion de la Commission de la Conférence.

Pour être efficace, le système de contrôle régulier de l'OIT repose sur des rapports de gouvernements contenant des informations pertinentes et envoyés régulièrement et en temps voulu, et sur les commentaires complémentaires des partenaires sociaux lorsque cela est nécessaire pour éclaircir la situation. Sans ces informations, les experts et la Commission de la Conférence ne peuvent pas contrôler correctement l'application des normes de l'OIT.

Nous comprenons que l'année dernière a été particulièrement difficile pour nous tous, et nous reconnaissons tous les efforts déployés pour permettre au système de contrôle de continuer à fonctionner.

Nous espérons que nos efforts constants pour rationaliser la procédure de présentation des rapports, et accroître les possibilités de présentation des rapports par des moyens électroniques, contribueront à faciliter l'envoi de rapports par les gouvernements et à accroître le nombre de rapports et de commentaires des partenaires sociaux qui seront reçus à l'avenir. À notre avis, ces efforts doivent être complétés par une consolidation, une concentration et une simplification significatives des normes de l'OIT. À cet égard, nous espérons que le fonctionnement du mécanisme d'examen des normes nous aidera à aller de l'avant. Dernier point mais non le moindre, nous tenons à souligner qu'il est important que les gouvernements, avant de ratifier des conventions de l'OIT, s'assurent qu'ils ont non seulement la capacité de les mettre en œuvre, mais aussi celle de remplir leurs obligations de faire régulièrement rapport.

D. Discussion au sein de la commission

Présidente – Comme vous le savez, à titre exceptionnel, il a été décidé que le Bureau préparerait un document compilant les informations reçues par les États concernés par les différents manquements. Ce document comporte trois parties, à savoir: la liste des pays concernés pour chacun des six manquements; les informations écrites communiquées par les gouvernements concernés; les observations générales envoyées par les porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs.

Il y a aussi lieu de rappeler que les cas de manquements graves sont déterminés en fonction de certains critères qui sont décrits aux paragraphes 19 et 20 du document D.1 sur les méthodes de travail de la commission.

Je vous rappelle que le temps de parole est limité à deux minutes pour chaque intervention, comme cela est indiqué dans le document sur les méthodes de travail de la commission. Une fois que l'ensemble des orateurs auront terminé leurs interventions, je donnerai la parole aux deux vice-présidents pour leurs remarques finales et je présenterai par la suite les projets de conclusions, critère par critère, pour adoption par la commission. Je donne tout d'abord la parole à la représentante adjointe du Secrétaire général, Mme Curtis, pour quelques informations à l'attention de la commission.

Représentante adjointe du Secrétaire général – En ce qui concerne les pays inscrits sur la liste des cas de manquements graves, je souhaite informer la Commission de l'application des normes que les États Membres suivants ne sont pas accrédités à la Conférence: Dominique, Gambie, Grenade, Guinée-Bissau, Îles Marshall, Timor-Leste et Tuvalu.

Présidente – Avant d'inviter le gouvernement de Djibouti à prendre la parole, j'aimerais souligner que Djibouti est interpellé pour manquement à l'envoi des rapports depuis deux ans – ou plus – sur l'application des conventions ratifiées, et manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts.

La représentante gouvernementale n'est pas connectée. En attendant que Madame puisse se connecter, nous allons donner la parole à la Fédération de Russie.

Représentant gouvernemental, Fédération de Russie – Je vous remercie de me donner la possibilité de m'exprimer brièvement à propos du cycle de présentation des rapports au titre des articles 22 et 19 de la Constitution de l'OIT, pour l'année 2020.

Je tiens tout d'abord à remercier sincèrement l'OIT et la commission pour la possibilité qui nous est offerte de reporter la présentation des rapports, compte tenu de la pandémie mondiale. Il s'agit d'une décision judicieuse qui a véritablement contribué à alléger la charge qui pèse sur l'ensemble de la communauté internationale active dans la sphère du travail et dans la sphère sociale. À cet égard, je souhaite poser une question à la commission concernant l'information qui figure sur le site Web de l'OIT relative au manquement à l'envoi du rapport sur la convention nº 81.

Je souhaite demander à la commission d'apporter des précisions quant à cette situation car, de notre point de vue, le cycle de présentation des rapports actuel signifie que l'échéance pour tous les rapports à soumettre en 2021 sera reportée d'un an. Après que la commission aura aimablement apporté des clarifications à ce sujet, je souhaiterais que nous nous accordions sur une solution susceptible de reposer sur le respect mutuel et la dignité.

Nous espérons que la commission et les experts responsables accepteront cette situation en faisant preuve de compréhension. À cet égard, la Fédération de Russie prie l'OIT d'accorder la possibilité de présenter le rapport sur la convention nº 81 d'ici au 1er septembre 2021, ainsi que les autres rapports à soumettre dans le cadre du cycle actuel.

Nous demandons en outre au Bureau de mettre à jour les informations figurant sur NORMLEX en ce qui concerne les rapports sur l'article 19, étant donné que les rapports relatifs aux conventions non ratifiées ont été présentés à l'Organisation l'an dernier.

Présidente – Nous passons à présent la parole à l'Angola, mais il convient de signaler que l'Angola ne figure pas sur la liste des cas de manquements graves.

Représentant gouvernemental, Angola – Je saisis cette occasion pour transmettre mes salutations chaleureuses et fraternelles, dans l'attente de voir les travaux de cette commission être couronnés de succès. La République d'Angola a présenté 13 rapports en 2019 et en 2020, relatifs aux conventions ratifiées, et fourni des informations supplémentaires concernant le rapport sur les instruments relatifs à l'emploi, présenté en 2019, au titre des articles 19 et 22 de la Constitution de l'OIT.

En ce qui concerne la soumission des conventions et des recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail aux autorités compétentes, en particulier les informations demandées dans le rapport de 2018, la République d'Angola a rencontré des difficultés considérables en vue de soumettre aux autorités compétentes les instruments adoptés par la Conférence, eu égard au fait que la langue officielle de la République d'Angola est le portugais et que les documents sont adoptés dans les langues de travail de l'Organisation. Néanmoins, le gouvernement de l'Angola s'efforcera de résoudre cette situation, avec l'appui du secrétariat de l'Organisation.

Présidente – À présent, nous allons passer la parole au gouvernement d'El Salvador pour manquement à soumission aux autorités compétentes des instruments adoptés.

Représentant gouvernemental, El Salvador – Notre présence est due au fait que notre pays est visé par un défaut grave de soumission des normes internationales du

travail et, à ce titre, a été appelé à présenter un rapport à la Commission de l'application des normes de la Conférence.

Dans notre allocution devant la plénière de l'assemblée et dans le cadre du début de l'administration du gouvernement du Président Nayib Bukele, nous avons exprimé clairement l'importance de l'application d'une politique du travail comme axe transversal de notre pays, avec l'appui de tous les secteurs concernés, coïncidant avec l'esprit tripartite dans des conditions d'égalité pour les secteurs des travailleurs et des employeurs, en tant que principe promu par l'OIT au fil des ans. Notre gouvernement s'est caractérisé par la volonté de lutter contre le dysfonctionnement et la négligence vieux de plus de trente ans. Même si nous ne disposons pas de processus de soumission officiels au sein du pays, nous avons entamé les processus nécessaires en ce qui concerne trois conventions et sept recommandations, moyennant des consultations tripartites et une table ronde interinstitutionnelle, organisées par l'intermédiaire de la Chancellerie, ce qui nous a permis de satisfaire et de respecter l'engagement que nous avons pris, en tant qu'État, de garantir une protection efficace des droits du travail dans le pays, grâce à la législation nationale et internationale. De plus, une commission interinstitutionnelle a été mise sur pied en coopération avec le ministère des Affaires étrangères, le secrétariat de la présidence chargé des questions juridiques et le ministère du Travail afin de disposer des instruments qui nous permettent de satisfaire les obligations qui nous incombent en tant qu'État Membre de cette Organisation et d'établir officiellement un processus de soumission, afin d'afficher clairement la volonté d'El Salvador de mettre en œuvre les dispositions énoncées dans la Constitution de cette Organisation.

Nous avons également sollicité l'appui et l'assistance technique du Bureau international du Travail, à l'occasion de la visite du ministre du Travail, M. Rolando Castro, à la directrice du Département des normes internationales du travail, dans le cadre de cet exercice d'officialisation du processus de notre pays, car il s'agit d'un processus inédit pour nous, qui nous incite à moderniser les services fournis par cet organe directeur en matière de travail dans notre pays, surtout compte tenu des nouveaux défis que pose le marché du travail. En outre, nous avons obtenu l'approbation du Président pour ratifier ces trois conventions à court terme.

Représentant gouvernemental, Eswatini – Puisque je prends la parole pour la première fois, je souhaite faire écho aux propos des précédents intervenants et remercier le Bureau d'avoir pris les dispositions techniques nécessaires pour organiser la présente session de la Commission de la Conférence, en dépit des obstacles que pose la pandémie de COVID-19. Nous ne doutons pas que la commission pourra remplir avec succès ses fonctions essentielles de contrôle dans ce format virtuel.

Sur la question à laquelle nous sommes appelés à répondre, nous sommes conscients que notre pays est bel et bien en retard s'agissant de la soumission, à l'autorité nationale compétente pour promulguer la législation, de toutes les normes internationales du travail qui ont été adoptées entre 2010 et 2019. Nous précisons que nous avons reçu et continuons de recevoir une assistance technique de la part du BIT en vue de garantir le plein respect des obligations qui nous incombent en vertu de la Constitution.

En conséquence, du 10 au 12 mai 2021, nous avons organisé un atelier virtuel sur le thème des normes internationales du travail, avec le concours d'un expert du BIT dans ce domaine, qui visait principalement à renforcer les capacités des membres du ministère du Travail et de la Sécurité sociale concernant toutes les exigences relatives aux normes internationales du travail. Dans le sillage de cet atelier, le processus de

soumission aux autorités compétentes a été entamé avec détermination, et il est prévu que ce processus soit mené à bien sans autre délai.

Il convient en outre de noter, sur une note positive, que l'atelier sur les normes internationales du travail susmentionné a été organisé au moment opportun, étant donné que le Conseil consultatif du travail, organe statutaire tripartite national dont le mandat consiste à examiner toutes les normes internationales du travail et d'autres questions relatives à l'emploi et au travail, avait déjà débattu de ce sujet et adopté une résolution y relative en 2019. L'atelier a fourni une assistance précieuse aux membres du ministère du Travail et de la Sécurité sociale sur la façon de mettre en œuvre cette décision pour ce qui est d'examiner le Mémorandum sur l'obligation de soumettre les conventions et recommandations aux autorités compétentes, lequel a été élaboré par le BIT en 2005, et d'inculquer une compréhension adéquate du document.

Pour conclure, nous remercions sincèrement le Bureau pour l'assistance technique qu'il continue de nous fournir afin de perfectionner les obligations qui nous incombent en vertu de la Constitution et d'autres normes internationales du travail. Le temps ne me permet pas de mettre en exergue les domaines de développement stratégiques au regard desquels le Royaume d'Eswatini bénéficie actuellement d'une assistance technique du BIT, dans le souci de promouvoir les quatre piliers de l'Agenda du travail décent. Je tiens néanmoins à mentionner la coopération tripartite exceptionnelle de nos partenaires sociaux, qui reste l'élément moteur de la mise en œuvre réussie de toutes les avancées qui ont lieu actuellement dans notre pays, dans le secteur du travail et de l'emploi.

Plus récemment, et conformément aux recommandations formulées par le Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (Groupe de travail tripartite du MEN), lequel a décidé de soumettre quatre conventions caduques pour abrogation par la Conférence à sa session de 2024, le gouvernement s'est prévalu de l'assistance technique du BIT pour effectuer une analyse exhaustive des lacunes, en vue de recenser les principales lacunes qui existent au sein de nos stratégies et de nos instruments législatifs nationaux, l'objectif étant de contribuer à classer par ordre de priorité les conventions à jour dont l'examen en vue de leur ratification s'avère particulièrement recommandé.

Présidente – À présent, nous allons passer la parole au gouvernement de la Papouasie-Nouvelle-Guinée, qui a été inscrit pour manquement à l'envoi d'informations en réponse au commentaire de la commission d'experts, manquement à l'envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur les conventions non ratifiées et les recommandations, et défaut de soumission des instruments aux autorités compétentes.

Représentant gouvernemental, Papouasie-Nouvelle-Guinée – Au nom du gouvernement de la Papouasie-Nouvelle-Guinée, la présente intervention vise à répondre en particulier au «défaut de soumission grave» de 23 instruments adoptés par la Conférence à ses 14 sessions tenues entre 2000 et 2017.

Le gouvernement prend évidemment au sérieux cette question, à propos de laquelle il a pris pleinement note des commentaires formulés par la commission d'experts dans l'addendum de cette année au rapport de 2020 relatif à l'application des conventions et des recommandations.

Les changements continus qui font évoluer les rôles de gestion ont certainement eu des effets sur les activités menées au sein du Département du travail et des relations professionnelles, ce qui a considérablement affecté les progrès constants visant à ce que les instruments adoptés soient présentés à l'autorité compétente. Toutefois, cela ne

nous a pas empêché de nous engager à nous attaquer aux obstacles et aux problèmes administratifs sous-jacents, tels que les contraintes relatives aux capacités techniques et l'appui pertinent en matière de ressources, pour nous assurer, dans les faits, que des progrès sur cette question sont réalisés aussi rapidement que possible au Parlement.

L'organe national tripartite a adopté le programme par pays de promotion du travail décent 2018-2022, et fait assurément de ce problème grave resté en suspens une priorité à mettre en œuvre d'ici à 2022. Le département du travail coopère étroitement avec le Bureau de l'OIT pour les pays insulaires du Pacifique et avec les organismes publics compétents afin de garantir que des progrès sont accomplis sans délai sur cette question.

Le gouvernement assure à la commission qu'il fournira des informations actualisées sur les progrès réalisés sur cette question en suspens à sa session suivante.

En ce qui concerne l'instrument récemment adopté relatif à la convention (nº 190) et à la recommandation (nº 206) sur la violence et le harcèlement, 2019, adoptées par la Conférence à sa 108e session, il convient d'informer la présente commission que des appels ont été lancés récemment en faveur d'une action immédiate pour mettre fin à toutes les formes de violence fondée sur le genre, ce qui a conduit à la création d'une commission parlementaire nationale spéciale chargée de mener une enquête nationale sur les questions relatives à la violence fondée sur le genre. Cet engagement de haut niveau de la part des membres du Parlement ouvre certainement la voie à la ratification de la convention sur la violence et le harcèlement sur le lieu de travail.

Nous assurons derechef à la présente commission que le gouvernement, par l'intermédiaire du Département du travail et des relations professionnelles, met en œuvre actuellement les processus pertinents pour garantir que des progrès sont accomplis sur toutes les questions pertinentes, selon qu'il convient.

Présidente – À présent, nous allons passer la parole au gouvernement du Pakistan, pour défaut de soumission des instruments aux autorités compétentes.

Représentant gouvernemental, Pakistan – Le Pakistan met un point d'honneur à appliquer les conventions de l'OIT.

Nous avons l'honneur de signaler que, l'an dernier, 39 instruments adoptés durant les diverses sessions de la Conférence ont été présentés au Cabinet fédéral, lequel a chargé le ministère concerné, à savoir le ministère des Pakistanais à l'étranger et de la Valorisation des ressources humaines (MOPHRD), d'entamer le processus de consultation requis en vue de la ratification de 15 instruments, dont quatre conventions. La ratification des 24 instruments restants sera examinée dans un second temps.

Le ministère des Pakistanais à l'étranger et de la Valorisation des ressources humaines, à la faveur de l'assistance technique fournie par le bureau de pays de l'OIT, a mené les consultations nécessaires, effectué des analyses des lacunes et examiné les lois nationales en ce qui concerne les quatre conventions à ratifier. Le ministère a transmis ses rapports finals aux autorités provinciales compétentes et à d'autres parties prenantes, afin qu'elles promulguent la législation pertinente et l'alignent sur les dispositions des conventions en question.

Nous sommes d'avis que les mesures prises par le gouvernement pour mener à bien les processus internes nécessaires reflètent notre détermination. Les travaux sont en cours et nous sommes résolus à les mener à bonne fin. Par conséquent, nous pensons que, en incluant le Pakistan dans la catégorie des pays visés par les cas de «défaut grave

de soumission», il n'est pas pris pleinement compte des efforts mobilisés et des progrès accomplis actuellement.

Il est encourageant de constater que la commission a salué la mise en œuvre, par le Pakistan, des conventions nos 138, 29, 81 et 182. Nous invitons la commission à tenir compte aussi des «cas de progrès et de bonnes pratiques» dans ses délibérations. Cela permettra de dresser un tableau plus objectif de la situation.

Enfin, nous apprécions la fonction de contrôle des organes de l'OIT ainsi que des experts, et nous nourrissons l'espoir que la commission tiendra dûment compte des mesures volontaristes que nous avons prises et de la volonté politique dont nous avons fait preuve afin de progresser en permanence dans la mise en œuvre des normes du travail au niveau national.

Présidente – Nous allons passer la parole à Mme la représentante du Secrétaire général, pour répondre au gouvernement de la Fédération de Russie.

Représentante du Secrétaire général – S'agissant de la question qu'a posée le distingué délégué de la Fédération de Russie concernant les raisons pour lesquelles un rapport sur la convention nº 81 a été demandé au gouvernement cette année, il s'agit en fait d'une demande de rapport qui était expressément formulée par la commission d'experts elle-même dans son observation de 2019. De ce fait, la commission d'experts elle-même a demandé ce rapport que vous deviez soumettre en 2020. Cette demande a été réitérée en 2021. J'espère avoir ainsi répondu à votre question, Monsieur.

Présidente – Nous sommes en principe arrivés à la fin de la liste des orateurs inscrits. Nous allons à présent passer la parole aux porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs.

Membres employeurs – La discussion de cette année a pour toile de fond la pandémie en cours qui a eu de graves répercussions sur l'application et le contrôle des normes de l'OIT.

Nous notons que, à nouveau, les experts se sont dits préoccupés, dans l'Addendum de 2021 à leur rapport, par le faible nombre de rapports de gouvernements qui ont été reçus avant la date butoir du 1er octobre, laquelle avait été exceptionnellement repoussée pour leur donner plus de temps dans les circonstances particulières de la pandémie de COVID-19.

Nous comprenons parfaitement que l'année dernière a été une année exceptionnelle, les gouvernements s'étant principalement consacrés à la lutte contre la pandémie, mais nous comptons néanmoins sur eux pour continuer à se conformer à leurs obligations de faire rapport dans les délais impartis au titre des articles 19, 22 et 35, et à le faire en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. C'est important – on ne le répétera jamais assez – car ce sont les rapports des gouvernements qui constituent la base primordiale de nos activités de contrôle.

Nous constatons avec regret que, alors que la date limite du 1er octobre avait été repoussée, le nombre de rapports reçus a diminué – seulement 26,5 pour cent par rapport à 39,6 pour cent l'année dernière. Cela ne fait qu'ajouter à notre déception face à la persistance du nombre faible de rapports remis ces dernières années. Nous comprenons que le Bureau dispose de ressources financières et humaines limitées, mais nous voulons croire qu'il poursuivra néanmoins ses efforts pour fournir une assistance et encourager les gouvernements à remplir leurs obligations en matière de rapports, en

consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

Nous notons avec une réelle préoccupation que, selon le paragraphe 102, 16 pays n'ont pas fourni les rapports dus depuis deux ans ou plus. Je ne vais pas les énumérer tous car ils sont mentionnés dans le document du Bureau. La commission d'experts a, à juste titre, prié instamment les gouvernements concernés de faire tout leur possible pour communiquer les rapports demandés sur les conventions ratifiées. Nous invitons ces États Membres à demander l'assistance technique du BIT et à transmettre les premiers rapports. À cet égard, nous constatons que, comme l'année dernière, seuls cinq des 20 premiers rapports attendus ont été reçus avant la fin de la session de la commission.

D'après le paragraphe 104, 12 États Membres n'ont pas fourni un premier rapport dû depuis deux ans ou plus. Pour ce manquement non plus je n'énumérerai pas ces pays. Parmi ces 12 États Membres, nous sommes particulièrement préoccupés par le manquement grave des pays ci-après: Congo – pas de rapport sur la convention nº 185 depuis 2015, sur la MLC depuis 2016 et sur la convention nº 188 depuis 2018; Guinée équatoriale – pas de rapport sur les conventions nºs 68 et 92 depuis 1998; Gabon – pas de rapport sur la MLC depuis 2016; Maldives – pas de rapport sur la MLC depuis 2016; et Roumanie – pas de rapport sur la MLC depuis 2017.

Les premiers rapports sont essentiels pour servir de base à un dialogue en temps opportun entre les experts et les États Membres de l'OIT sur l'application de telle ou telle convention ratifiée. Nous encourageons fermement les gouvernements de ces cinq pays à demander une assistance technique au Bureau et à fournir sans retard aux experts les premiers rapports dus.

À la lecture du paragraphe 110, nous constatons avec inquiétude que le nombre de commentaires des experts auxquels il n'a pas été répondu reste très élevé. Nous aimerions que les gouvernements concernés précisent les motifs pour lesquels ils ne répondent pas aux commentaires des experts. S'agit-il d'un manque de compréhension? S'agit-il d'un désaccord sur le contenu de l'observation ou de la demande directe? Est-ce pour d'autres raisons? Nous aimerions tout simplement comprendre.

Nous comprenons que la pandémie puisse en être une cause importante mais, s'il y a d'autres motifs, les gouvernements devraient en informer le Bureau, s'ils ont besoin de plus d'assistance et/ou s'ils ont des idées pour améliorer la procédure de présentation de rapports.

Nous notons avec regret que le paragraphe 155 indique que les 21 pays n'ont fourni, pour les cinq dernières années, aucun des rapports demandés au titre de l'article 19 de la Constitution sur des conventions non ratifiées et sur des recommandations. De nouveau, je n'énumérerai pas ces pays qui sont listés dans le rapport.

Nous constatons que la grande majorité des cas de manquements à l'obligation de faire rapport concernent des pays en développement et/ou de petits États insulaires. Nous suggérons au Bureau d'accorder l'attention voulue à cet aspect afin de mieux les aider à établir des priorités et de cibler l'assistance qu'il peut fournir, et qu'il fournit, aux États afin qu'ils respectent leurs obligations en matière de rapports.

Nous accueillons favorablement la décision prise par la commission d'experts de reprendre la proposition des employeurs qui vise à instituer une nouvelle pratique consistant à lancer des «appels d'urgence» sur des cas correspondant à certains critères

de manquements graves aux obligations d'envoyer des rapports qui nécessitent l'attention de la Commission de la Conférence sur ces cas. Cela permettra d'inviter les gouvernements concernés à se présenter devant la Commission de la Conférence et permettra aussi à la commission d'experts d'examiner la question au fond à sa session suivante, même en l'absence de rapport. Nous saluons le fait que sept des 14 premiers rapports pour lesquels des appels urgents avaient été lancés ont été reçus, avec l'assistance technique du Bureau.

Nous en venons maintenant au rôle et à la participation des partenaires sociaux dans le système de contrôle régulier. Dans le cadre des obligations qui leur incombent en vertu de la Constitution de l'OIT, les gouvernements des États Membres sont tenus de communiquer copie de leurs rapports aux représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs. Le respect de cette obligation est indispensable pour assurer une bonne mise en œuvre du tripartisme au niveau national.

Au paragraphe 149, nous observons que les partenaires sociaux ont soumis 757 commentaires aux experts cette année – dont 230 ont été communiqués par les organisations d'employeurs et 527 par les organisations de travailleurs. Nous voulons croire que le Bureau continuera à fournir une assistance technique et à déployer des activités de renforcement des capacités des partenaires sociaux, afin de leur permettre le cas échéant d'adresser des commentaires à la commission d'experts.

De notre côté, les organisations d'employeurs membres de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) agissent avec le soutien inestimable du secrétariat de l'OIE afin de contribuer plus efficacement au système de contrôle. Nous le faisons en adressant aux experts des informations actualisées et pertinentes sur la manière dont les États Membres appliquent les conventions ratifiées en droit et dans la pratique, en signalant non seulement les lacunes dans l'application, mais surtout les progrès réalisés et les alternatives possibles pour mettre en œuvre les instruments de l'OIT. Les commentaires des organisations d'employeurs sont particulièrement importants pour informer la commission d'experts des besoins et des réalités des entreprises durables dans un pays donné, en ce qui concerne certaines conventions ratifiées. Nous voulons croire que les experts tiendront pleinement compte de ces commentaires dans leurs observations, ainsi que de tout autre commentaire des employeurs lors des discussions au sein de la Commission de la Conférence.

Je voudrais conclure en soulignant que, pour être efficace, le système de contrôle régulier de l'OIT repose sur des rapports de gouvernements contenant des informations pertinentes et envoyés régulièrement et en temps voulu, et sur les commentaires complémentaires des partenaires sociaux lorsque cela est nécessaire pour éclaircir la situation. Sans ces informations, les experts et la Commission de la Conférence ne peuvent pas contrôler correctement l'application des normes de l'OIT.

Nous comprenons que l'année dernière a été particulièrement difficile pour nous tous, et nous reconnaissons tous les efforts déployés pour permettre au système de contrôle de continuer à fonctionner.

Nous espérons que nos efforts constants pour rationaliser la procédure de présentation des rapports, et accroître les possibilités de présentation des rapports par des moyens électroniques, contribueront à faciliter l'envoi de rapports par les gouvernements et à accroître le nombre de rapports et de commentaires des partenaires sociaux qui seront reçus à l'avenir. À notre avis, ces efforts doivent être complétés par une consolidation, une concentration et une simplification significatives

des normes de l'OIT. À cet égard, nous espérons que le fonctionnement du mécanisme d'examen des normes nous aidera à aller de l'avant.

Dernier point mais non le moindre, nous tenons à souligner qu'il est important que les gouvernements, avant de ratifier des conventions de l'OIT, s'assurent qu'ils ont non seulement la capacité de les mettre en œuvre, mais aussi celle de remplir leurs obligations de faire régulièrement rapport.

Membres travailleurs – Soixante-six États Membres étaient invités à nous présenter des explications écrites quant aux manquements graves aux obligations de faire rapport et à d'autres obligations liées aux normes. Nous avons reçu les informations écrites de seulement sept d'entre eux. Nous remercions ces derniers, mais ces chiffres particulièrement bas soulèvent de vives inquiétudes pour le groupe des travailleurs. Nous regrettons vivement que les 59 autres États Membres n'aient envoyé aucune information écrite. Nous avons souligné dans nos observations écrites le caractère fondamental du dialogue qui doit s'installer entre les États Membres et l'OIT, notamment par le biais du respect scrupuleux de ces obligations liées aux normes. Ce dialogue apparaît encore plus essentiel en période de crise.

Dans les informations écrites transmises par les gouvernements, nous avons bien pris note des difficultés rencontrées par certains États Membres et soulignons avec satisfaction que ceux-ci font généralement appel à l'assistance du BIT, et que celui-ci y répond systématiquement de façon favorable et avec une grande efficacité. Ce soutien de l'OIT doit être maintenu et renforcé pour garantir durablement la capacité de ces États Membres à respecter leurs obligations de faire rapport et autres obligations liées aux normes. Ces États Membres doivent toutefois avoir conscience qu'il est fondamental d'allouer les moyens nécessaires au respect de ces obligations, et que tout ne peut pas reposer sur la seule assistance du BIT.

Nous avons, à plusieurs reprises, entendu que la crise sanitaire avait impacté la capacité des gouvernements à remplir leurs obligations. Tout en reconnaissant l'impact indéniable qu'a pu avoir la pandémie, il nous paraît toutefois important de rappeler, d'une part, que la Constitution de l'OIT ne prévoit aucune circonstance qui permette de suspendre les obligations liées aux normes, comme le mentionnent les experts au paragraphe 97 de l'addendum de leur rapport, et, d'autre part, que la plupart de ces obligations doivent être méconnues pendant plusieurs années pour être qualifiées de «manquements graves».

Les manquements reprochés remontent donc bien souvent à une période qui précède le début de la pandémie. Il ressort également des informations écrites transmises et des interventions de quelques gouvernements que le besoin de formation est bien présent. Les États membres ne doivent dès lors pas hésiter à saisir les opportunités des programmes de formation mis sur pied par l'OIT, notamment ceux destinés aux représentants de ces États Membres. Les programmes de formation du Centre international de formation destinés aux mandants de l'Organisation se révèlent être d'une aide précieuse à cet égard. Il convient également de mentionner ici les nombreuses ressources très utiles de l'OIT qui sont à disposition des États Membres, notamment l'assistance technique fournie au travers des nombreux spécialistes des normes sur le terrain, le site Web Managing ILS reporting, et les nombreux autres moyens développés dans le cadre du programme et budget de l'OIT.

L'OIT poursuit d'ailleurs ses efforts pour renforcer les capacités de ses mandants au moyen de nouveaux instruments, comme en témoigne la mise en ligne d'une première version en langue anglaise du Guide sur les pratiques établies du système de contrôle

de l'OIT, qui est encore en cours de traduction en langues française et espagnole. Cet outil sera également décliné sous forme d'une application, comme l'a annoncé la représentante du Secrétaire général de la Conférence.

Nous demandons que les États Membres qui n'ont transmis aucune information écrite à notre commission, malgré l'invitation qui leur a été faite, soient mentionnés dans les conclusions de la présente discussion. Cela nuit aux discussions de la présente session spéciale de notre commission et ne nous permet pas de connaître les intentions des gouvernements concernés, à moins que ceux-ci ne soient venus les exprimer en séance. Nous regrettons à ce titre que très peu de gouvernements aient répondu en séance.

Nous avons bien noté les engagements pris par certains gouvernements dans leurs informations écrites ainsi que dans quelques interventions et espérons que ces engagements seront suivis d'actions concrètes pour assurer le respect plein et entier de leurs obligations. Nous lançons par ailleurs un appel à l'ensemble de ces gouvernements, et particulièrement à ceux qui n'ont fourni aucune information à notre commission, pour qu'ils mettent fin, dans les plus brefs délais, aux manquements graves qui leur sont reprochés. Au-delà du respect purement formel de ces obligations, il convient que les États Membres veillent à effectivement enclencher les dynamiques de dialogue social tripartite qui sous-tendent ces obligations.

Permettez-moi pour finir de réagir à certaines observations formulées par le porte-parole des employeurs. Le groupe travailleur est ouvert aux discussions qui visent à favoriser un plus grand respect par les États Membres de leurs obligations constitutionnelles liées aux normes. Cet objectif ne nous semble toutefois pas pouvoir être rempli à travers une démarche de consolidation ou de simplification des normes.

Nous souhaiterions également insister sur le fait que la démarche de ratification des conventions internationales du travail doit être guidée par la volonté des États Membres de mettre en œuvre les principes, droit et liberté que celles-ci contiennent. Les craintes liées à la capacité de respecter les obligations de faire rapport ne doivent jamais constituer un obstacle à la ratification. Les États Membres peuvent pour cela compter sur l'assistance technique du BIT et sur le dialogue social tripartite.

Enfin, il nous semble important de conclure en rappelant, sur base du mandat de la commission d'experts repris au paragraphe 43 de l'addendum de son rapport, que si la prise en compte des commentaires des travailleurs et des employeurs participe à la large reconnaissance du rôle technique et de l'autorité morale de la commission d'experts, cela ne peut en aucun cas influencer l'examen indépendant et impartial de la portée juridique, du contenu et de la signification des dispositions des conventions par la commission d'experts. Nous rejetons dès lors avec fermeté les observations du porte-parole employeur, qui remettent en cause l'indépendance de la commission d'experts et qui, de plus, n'entretiennent aucun lien avec l'objet de la présente discussion.

Présidente – À présent nous allons donner lecture du projet de conclusions, critère par critère, pour adoption par la commission.

Conclusions de la commission

La commission prend note des informations et des explications fournies par les représentants gouvernementaux de l'Angola, de l'Eswatini, de la Fédération de Russie, du Pakistan, de la Papouasie-Nouvelle-Guinée et d'El Salvador, qui se sont exprimés, ainsi que des communications écrites transmises par les gouvernements

de l'Afghanistan, de la Guinée, du Libéria, de Madagascar, du Pakistan, des Seychelles et du Soudan du Sud.

Toutefois, la commission regrette que les gouvernements de l'Albanie, d'Antigua-et-Barbuda, des Bahamas, du Bahreïn, du Bangladesh, de la Barbade, du Brunéi Darussalam, des Comores, du Congo, de la Croatie, de la Dominique, de la Gambie, de la Grenade, de la Guinée équatoriale, de la Guinée-Bissau, du Guyana, d'Haïti, de la Hongrie, des Îles Marshall, des Îles Salomon, du Kirghizistan, du Koweït, du Liban, de la Libye, de la Malaisie, de Malte, de Maurice, du Monténégro, de l'Ouganda, de la République arabe syrienne, de la République démocratique du Congo, du Rwanda, de Saint-Kitts-et-Nevis, de Sainte-Lucie, de Saint-Vincent-et-les Grenadines, de Sao Tomé-et-Principe, de la Sierra Leone, du Tchad, du Timor-Leste, de la Tunisie, des Tuvalu, du Vanuatu, du Yémen et de la Zambie, n'aient pu ni s'exprimer, ni envoyer d'informations écrites.

La commission prend en particulier note des difficultés spécifiques de certains gouvernements pour s'acquitter de leurs obligations constitutionnelles concernant la présentation des rapports, et la soumission des instruments adoptés par la Conférence internationale du Travail, aux autorités nationales compétentes. La commission prend également note que certains gouvernements s'engagent à s'acquitter de ces obligations dans un proche avenir. La commission rappelle que les gouvernements peuvent se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour s'acquitter de leurs obligations de faire rapport.

Concernant le manquement à l'envoi de rapports depuis deux ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées, la commission rappelle que l'envoi des rapports sur l'application des conventions ratifiées constitue une obligation constitutionnelle fondamentale et le socle du système de contrôle. La commission souligne en outre l'importance de respecter les délais prescrits pour cet envoi.

La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements du Congo, de Djibouti, de la Dominique, de la Grenade, de la Guinée équatoriale, du Guyana, du Liban, de Madagascar, de Sainte-Lucie, de Saint-Kitts-et-Nevis et du Vanuatu enverront dès que possible les rapports dus, et décide de mentionner ces cas dans le paragraphe prévu à cet effet de son rapport général.

Concernant le manquement à l'envoi des premiers rapports depuis deux ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées, la commission rappelle l'importance particulière que revêt la soumission des premiers rapports sur l'application des conventions ratifiées. La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements de l'Albanie, du Congo, du Gabon, de la Guinée, de la Guinée équatoriale, de la Roumanie, de Sao Tomé-et-Principe et de la Tunisie enverront dès que possible les premiers rapports dus, et décide de mentionner ces cas dans le paragraphe prévu à cet effet de son rapport général.

Concernant les «appels d'urgence» (manquement à l'envoi des rapports depuis trois ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées, et manquement à l'envoi des premiers rapports depuis trois ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées), la commission souligne l'importance fondamentale de l'envoi des rapports et des informations détaillées demandées dans les premiers rapports sur l'application des conventions ratifiées. En ce qui concerne tout particulièrement l'envoi des premiers rapports et des informations détaillées demandées, la commission souligne l'importance que revêt cette information dans

la construction d'une base solide pour le contrôle régulier et continu, assuré par la commission d'experts.

La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements du Congo, de la Dominique, du Gabon, de la Grenade, de la Guinée équatoriale, de la Roumanie et de Sainte-Lucie enverront dès que possible les rapports dus, et décide de mentionner ces cas dans le paragraphe prévu à cet effet de son rapport général.

La commission appelle l'attention de ces gouvernements sur le fait que la commission d'experts pourrait examiner quant au fond, à sa prochaine session, l'application des conventions en question à partir des informations accessibles au public, même si les gouvernements cités n'ont pas fourni les rapports dus. La commission rappelle à ces gouvernements qu'ils peuvent demander l'assistance technique du Bureau pour surmonter toute difficulté éventuelle qu'ils rencontreraient à cet égard.

Concernant le manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts, la commission souligne l'importance fondamentale que revêt l'envoi d'informations claires et complètes en réponse aux commentaires de la commission d'experts, de manière à permettre un dialogue continu avec les gouvernements concernés.

La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements de l'Afghanistan, d'Antigua-et-Barbuda, du Bangladesh, de la Barbade, du Belize, de l'État plurinational de Bolivie, du Congo, de Djibouti, de la Dominique, de la Fédération de Russie, du Gabon, de la Grenade, de la Guinée-Bissau, de la Guinée équatoriale, du Guyana, d'Haïti, du Kirghizistan, du Kiribati, du Liban, du Libéria, de Madagascar, de Maurice, du Monténégro, du Mozambique, de l'Ouganda, de la Papouasie-Nouvelle-Guinée, de la République arabe syrienne, du Rwanda, de Saint-Kitts-et-Nevis, de Sainte-Lucie, de la Sierra Leone, du Soudan du Sud, du Tchad, des Tuvalu, de l'Ukraine, du Vanuatu et de la Zambie enverront à l'avenir les informations demandées, et décide de mentionner ces cas dans le paragraphe prévu à cet effet de son rapport général.

Concernant le manquement à l'envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations, la commission souligne l'importance qu'elle attache à l'obligation constitutionnelle d'envoyer des rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations.

La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements du Belize, du Congo, de la Dominique, de la Grenade, du Guyana, d'Haïti, des Îles Marshall, du Libéria, des Maldives, de la Papouasie-Nouvelle-Guinée, de Sainte-Lucie, de Sao Tomé-et-Principe, de la Sierra Leone, de la Somalie, du Soudan du Sud, du Tchad, du Timor-Leste, des Tuvalu et du Yémen s'acquitteront à l'avenir de leur obligation d'envoyer des rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations. La commission décide de mentionner ces cas dans le paragraphe correspondant de son rapport général.

Concernant le défaut de soumission d'instruments aux autorités compétentes, la commission rappelle que le respect de l'obligation de soumettre les conventions, recommandations et protocoles aux autorités nationales compétentes représente une exigence de la plus haute importance afin d'assurer l'efficacité des activités normatives de l'Organisation.

La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements de l'Albanie, des Bahamas, du Bahreïn, du Belize, de l'État plurinational de Bolivie, du Brunéi Darussalam, des Comores, du Congo, de la Croatie, de la Dominique, d'El Salvador, de l'Eswatini, du Gabon, de la Gambie, de la Grenade, de la Guinée, de la Guinée-Bissau, de la Guinée équatoriale, d'Haïti, de la Hongrie, des Îles Marshall, des Îles Salomon, du Kazakhstan, du Kirghizistan, du Koweït, du Liban, du Libéria, de la Libye, de la Malaisie, de Malte, du Pakistan, de la Papouasie-Nouvelle-Guinée, de la République arabe syrienne, de la République démocratique du Congo, du Rwanda, de Saint-Kitts-et-Nevis, de Sainte-Lucie, de Saint-Vincent-et-les Grenadines, des Seychelles, de la Sierra Leone, de la Somalie, du Timor-Leste, des Tuvalu, du Vanuatu, du Yémen et de la Zambie s'acquitteront tous à l'avenir de leur obligation de soumettre les conventions, recommandations et protocoles aux autorités compétentes. La commission décide de mentionner ces cas au paragraphe prévu à cet effet de son rapport général.

En ce qui concerne l'absence d'indication, au cours des trois dernières années, des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles des copies des rapports et des informations fournies au Bureau ont été communiquées, la commission insiste sur l'importance qu'elle attache à l'obligation constitutionnelle visée au paragraphe 2 de l'article 23 de la Constitution de l'OIT de communiquer aux organisations d'employeurs et de travailleurs des copies des informations et des rapports transmis au Bureau. Elle rappelle que la contribution des organisations d'employeurs et de travailleurs est essentielle pour évaluer l'application des conventions dans la législation et la pratique nationales en vue de leur participation aux mécanismes de contrôle de l'OIT.

La commission se félicite que, depuis trois ans, aucun État Membre n'ait omis d'indiquer les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles ont été communiquées des copies des informations et des rapports transmis au Bureau. La commission exprime le ferme espoir que c'est là le signe d'une véritable dynamique de dialogue social tripartite au sein de l'ensemble des États Membres de l'OIT. La commission décide de noter cette évolution positive et ses encouragements aux États Membres à persévérer dans cette voie dans le paragraphe correspondant de son rapport général.

III. Informations et discussion sur l'application des conventions ratifiées (cas individuels)

La Commission de l'application des normes a adopté des conclusions concises, claires et directes. Elles indiquent ce que l'on attend des gouvernements pour qu'ils appliquent les conventions ratifiées de façon claire et sans ambiguïté. Les conclusions reflètent des mesures concrètes visant à traiter des questions d'application. Ces conclusions doivent être lues conjointement avec le compte rendu intégral de la discussion de chaque cas individuel. Elles ne reprennent plus les éléments de la discussion et ne répètent plus les déclarations prononcées par les gouvernements lors de l'ouverture et de la clôture de la discussion et qui figurent dans le compte rendu. La commission a adopté les conclusions sur la base du consensus. La commission n'a formulé que des conclusions relevant de la portée de la convention à l'examen. Lorsque les travailleurs, les employeurs et/ou les gouvernements avaient des vues divergentes, cela a été mentionné dans les comptes rendus de la commission et non dans les conclusions.

Tadjikistan (ratification: 2009)

Convention (nº 81) sur l'inspection du travail, 1947

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Relations entre le service d'État de l'inspection du travail, de la migration et de l'emploi (SILME) et l'inspection du travail des syndicats

Le Code du travail, la loi sur les syndicats et le règlement sur l'inspection du travail des syndicats, qu'une résolution du comité exécutif du Conseil de la Fédération des syndicats indépendants a approuvé, définissent les droits et les obligations des inspecteurs syndicaux.

L'article 22 de la loi autorise les syndicats et leurs associations à contrôler le respect de la législation nationale et à effectuer librement des visites dans les entreprises publiques ou privées où des membres syndicaux travaillent pour vérifier que les employeurs et les responsables de l'entreprise respectent la législation nationale du travail (version nº 1673 du 2 janvier 2020). En application de l'article 357 du Code du travail, la Fédération des syndicats indépendants a créé sa propre inspection; celle-ci contrôle et supervise le respect des normes et des réglementations en matière de sécurité et de santé au travail (SST). Le Code du travail autorise les inspecteurs syndicaux à effectuer librement des contrôles pour vérifier le respect des prescriptions en matière de SST de la part des organisations et à émettre des propositions que les responsables doivent obligatoirement examiner pour remédier à toute violation constatée de la réglementation en matière de SST.

L'inspection syndicale fonctionne sous la direction des conseils exécutifs des comités syndicaux nationaux et régionaux chargés de la protection des droits des travailleurs et de la surveillance et du contrôle de la conformité des conditions de travail et de SST dans tous les secteurs de l'économie nationale.

Pour renforcer la surveillance syndicale des questions de SST, des ajouts ont été faits à la version nº 1673 du 2 janvier 2020 de la loi sur les syndicats. Ainsi, lorsque les inspecteurs syndicaux découvrent des atteintes aux droits sociaux et du travail ou des droits relatifs aux soins de santé des travailleurs, ils sont habilités à:

- rédiger des rapports et émettre des injonctions de mise en conformité obligatoires;
- participer aux enquêtes sur les accidents du travail et les maladies professionnelles que mènent les inspecteurs du travail de l'État, et réaliser une inspection indépendante;
- imposer un arrêt des activités en cas de menace pour la vie et la santé des travailleurs;
- émettre des propositions que les employeurs et les entités compétentes de l'État doivent obligatoirement examiner afin de remédier aux défauts et aux manquements relatifs aux normes sur la sécurité, la SST et le travail.

Les inspecteurs syndicaux collaborent étroitement avec les organes de l'État chargés du contrôle du travail. En 2020, malgré les limitations imposées par la pandémie de COVID-19, ils ont mené plus de 600 inspections relatives à la SST dans différents secteurs de l'économie, dont plus de 70 réalisées conjointement avec des inspecteurs du travail du service d'État de l'inspection du travail, de la migration et de l'emploi (SILME), du service de l'inspection de l'industrie et des mines, et du service de l'inspection du réseau électrique.

Pour renforcer l'efficacité de la collaboration entre le SILME et les inspecteurs syndicaux, le Conseil pour la coordination des activités des organes d'inspection a été créé. Il a organisé des réunions annuelles visant à coordonner les activités des inspecteurs du travail de l'État et des inspecteurs syndicaux auxquelles ont participé des représentants du service de l'inspection de l'industrie et des mines, du service de l'inspection du réseau électrique et du service de l'inspection sanitaire et épidémiologique. Toutefois, ces réunions n'ont pas pu se tenir récemment pour diverses raisons, dont la pandémie. Il pourrait être nécessaire de relancer le conseil avec l'assistance technique du bureau régional de l'OIT.

Le ministère du Travail, le SILME et la Fédération des syndicats indépendants échangent régulièrement des informations sur un large éventail de questions concernant la coopération dans le domaine des inspections du travail. Ils organisent également conjointement des tables rondes, des séminaires et des conférences sur la SST, l'inspection du travail et d'autres thèmes.

Ainsi, tout au long de 2020 et du premier trimestre 2021, des représentants du service de l'inspection de l'industrie et des mines et du SILME ont systématiquement invité des inspecteurs syndicaux, ainsi que des dirigeants et des représentants syndicaux, à participer à leurs enquêtes sur des accidents du travail mortels, à l'origine de blessures graves ou ayant blessé au moins deux personnes.

Les représentants de la Fédération des syndicats indépendants et de l'inspection syndicale jouent un rôle important dans toutes les réunions des départements du ministère du Travail concernés par le partenariat social, l'inspection du travail et la SST. Ils participent également activement aux mesures prises par le ministère du Travail et le SILME pour améliorer la collaboration dans des domaines tels que les inspections du travail et en matière de SST, les retards et les arriérés de paiement des salaires des travailleurs, et l'emploi informel.

Le SILME collabore avec des inspecteurs de la Fédération des syndicats indépendants pour organiser régulièrement des tables rondes, des séminaires, des conférences et d'autres événements auxquels participent les partenaires sociaux, les employeurs et les travailleurs sur des questions concernant la SST et la législation du travail.

Statut et conditions de service des inspecteurs du travail de l'État et des inspecteurs syndicaux

Le chapitre 40 du Code du travail constitue la base juridique pour la création de services de l'inspection du travail étatiques et non étatiques afin de veiller au respect de la législation nationale relative au travail et à l'emploi (le SILME et les inspecteurs syndicaux) et pour contrôler la sécurité des opérations dans l'industrie et les mines (service de l'inspection de l'industrie et des mines).

Le SILME est un organe exécutif central de l'État. Il assure pour l'État la supervision et le contrôle du respect de la législation nationale relative au travail, à la migration et à l'emploi, et facilite l'évaluation des conditions de travail dans les institutions et les organisations – indépendamment du régime de propriété ou du statut hiérarchique –, les entreprises commerciales et les entités physiques qui engagent des travailleurs. Les inspecteurs du SILME sont des agents publics (fonctionnaires) dont le statut et les conditions de travail sont établis dans la loi sur la fonction publique, leur assurant ainsi un emploi stable. Conformément à cette loi, les niveaux de salaire, les augmentations accordées en fonction d'une échelle salariale tenant compte de l'ancienneté professionnelle et les augmentations annuelles (pas moins de 15 à 20 pour cent) des inspecteurs du travail sont déterminés par décret présidentiel.

Depuis vingt ans que le SILME existe, les effectifs permanents du service de l'inspection du travail de l'État sont restés assez stables. L'évolution du personnel du SILME a été la suivante:

- en 2001, il comptait 60 agents, dont 35 dans les bureaux régionaux;
- en 2007, il comptait 72 agents, dont 38 dans les bureaux régionaux;
- en 2014, en raison de la suppression des postes au sein du SILME consacrés au contrôle du régime de retraite, le nombre d'agents est revenu à 60, dont 31 dans les bureaux régionaux;
- depuis juillet 2020, le SILME compte 28 inspecteurs au siège et 32 dans les bureaux régionaux.

L'ancienneté des inspecteurs du travail du SILME au sein du système du ministère du Travail varie comme suit: 3 ont plus de 20 ans d'ancienneté; 16 comptent plus de 15 ans de carrière; 16 plus de 10 ans; 12 plus de 5 ans; et 13 agents comptent de 3 à 5 ans de service. Le SILME a l'un des plus faibles taux de rotation du personnel des organes de l'État et ses travailleurs bénéficient des conditions de travail nécessaires. Les inspecteurs du travail du siège et des bureaux régionaux et territoriaux disposent de locaux et d'équipements appropriés (ordinateurs, imprimantes, scanneurs, télécopieurs, copieurs, boîtes à outils portables en trois parties (laboratoires) pour mesurer les conditions sur les lieux de travail, frais de subsistance, etc.).

Tous les employés du SILME bénéficient d'un accès internet personnel et, au siège, grâce à l'assistance technique du bureau de l'OIT à Moscou, un centre d'information et de ressources opérationnel et une bibliothèque sur la SST ont été installés. Ils sont équipés d'un projecteur de diapositives et d'un écran interactif donnant accès aux

ressources internet de l'OIT, du SILME, du ministère du Travail et à d'autres sites d'information.

Au niveau législatif, la loi sur la fonction publique et le règlement sur le SILME, entre autres, prévoient des mesures efficaces de protection sociale (assurances vie et maladie obligatoires pour les inspecteurs (en tant que fonctionnaires) et leurs familles, prestations de retraite, etc.), définissent les pouvoirs, les droits et les obligations des inspecteurs du travail, et prescrivent les sanctions en cas d'entrave aux activités légales des inspecteurs, de soustraction aux obligations légales, de menaces sur la vie et la santé des inspecteurs et d'autres infractions.

Le SILME est entièrement financé par des fonds publics (salaires, frais de subsistance, équipement, mobilier, etc.) et compte 60 employés ayant le statut de fonctionnaire (sans inclure le personnel de secrétariat, les chauffeurs, les agents de nettoyage, etc.): 28 fonctionnaires au siège et 32 répartis dans huit bureaux régionaux.

La Fédération des syndicats indépendants compte actuellement 17 comités syndicaux sectoriels couvrant tous les secteurs de l'économie nationale et employant 24 inspecteurs du travail. Conformément au paragraphe 3 de l'article 35 de la loi sur les syndicats, les inspecteurs du travail à plein temps sont payés sur le budget syndical.

Moratoire sur les inspections et évolution de la situation

La loi nº 1269 du 25 décembre 2015 sur les inspections des entités économiques stipule que tous les organes de contrôle et d'inspection de l'État doivent notifier par écrit aux entités et aux entrepreneurs autorisés à embaucher des travailleurs toute future inspection prévue au moins cinq jours à l'avance et ne peuvent pas réaliser d'inspections dans de nouvelles organisations au cours de leurs deux premières années de fonctionnement. Une exception est toutefois prévue pour les organisations de la catégorie des entités à haut risque. Celles-ci sont susceptibles d'être visitées par des inspecteurs du travail deux fois par an au maximum, quelle que soit la date de début de leurs activités.

À cet égard, le nombre d'inspections d'entreprises dites à haut risque en application de la loi susmentionnée sur les inspections des entités économiques ne doit pas dépasser 10 pour cent du nombre total d'entités assujetties au contrôle de l'inspection au cours d'une année civile.

En 2018, pour fournir un soutien gouvernemental aux fabricants, créer de nouveaux emplois, renforcer les compétences et le potentiel industriels du pays, réduire le nombre d'inspections sans motif et répétées, réduire la corruption, établir des conditions favorables pour les entreprises et améliorer le climat d'investissement, et s'appuyant sur l'avis technique de la Société financière internationale (SFI) et de la Banque mondiale, le gouvernement a déclaré un moratoire sur toutes les inspections d'entreprises manufacturières jusqu'au 1er janvier 2021. Ce moratoire est maintenant arrivé à expiration.

Les dispositions légales susmentionnées ne portent pas sur les pouvoirs de contrôle et de vérification des inspecteurs du travail syndicaux. Les organes d'inspection syndicaux ne sont pas tenus de convenir annuellement de leurs plans et activités d'inspection avec le Conseil pour la coordination des activités des organes d'inspection, qui est relié au gouvernement. La principale raison en est que, en vertu de la législation nationale en vigueur, les syndicats fonctionnent indépendamment des organes gouvernementaux et toute ingérence dans leurs activités légales est contraire à la loi.

Afin d'assurer l'efficacité des activités d'inspection du SILME, plusieurs mesures ont été convenues avec le Conseil pour la coordination des activités des organes d'inspection. Ainsi, pendant le moratoire, sur instruction de la direction du SILME et sous réserve de motifs raisonnables (infractions graves à la réglementation en matière de SST dans des entreprises mettant en danger la vie et la santé des travailleurs, autres violations de la réglementation du travail) et en réponse à des plaintes, des réclamations et des demandes de renseignements (par écrit ou en ligne, via une ligne d'assistance téléphonique et depuis le site du SILME) de travailleurs et de tiers, les inspecteurs du travail ont effectué des inspections surprises et inopinées dans ces entreprises (c'est-à-dire sans la notification écrite préalable requise) sur des questions de respect de la législation du travail, des normes et des réglementations en matière de SST, tout en garantissant la confidentialité et l'anonymat des plaintes et des réclamations. Les résultats de ces inspections ont été transmis au Conseil pour la coordination des activités des organes d'inspection et aux plaignants, et ont été largement diffusés sur les sites Web officiels du SILME, du ministère du Travail, sur la page Facebook du SILME et par l'intermédiaire d'agences de presse et de médias.

Les inspections effectuées par le SILME depuis le début de 2021 ont respecté intégralement et sans restriction les dispositions de la convention nº 81.

Il est important de noter que, lorsque les inspecteurs du travail reçoivent des messages et des communications suggérant qu'il existe des motifs suffisants pour supposer l'existence de violations des normes et des réglementations en matière de SST et d'autres normes du travail, des inspections surprises et inopinées peuvent être effectuées sans aucune notification préalable aux entreprises pour autant que le Conseil pour la coordination des activités des organes d'inspection en soit informé.

Pendant le moratoire, les autorités judiciaires et les représentants du Conseil pour la coordination des activités des organes d'inspection ont examiné régulièrement et sans relâche les plaintes et les réclamations reçues de personnes dans tous les établissements industriels sans exception, nonobstant le moratoire; en outre, la procédure prévoyait la participation obligatoire d'inspecteurs du SILME.

En 2020 et au premier trimestre de 2021, agissant conformément à son plan de travail et en réponse aux demandes d'organismes chargés de l'application de la loi, aux instructions et aux directives du gouvernement et du ministère du Travail, ainsi qu'à des communications, des réclamations et des plaintes de travailleurs et de personnes morales, le SILME a effectué 2 443 inspections dans des entreprises, dont 1 957 visites prévues, 457 visites inopinées, 28 visites répétées et une supplémentaire.

Le respect des normes du travail était à l'origine de 2 204 de ces inspections, tandis que 163 concernaient la sécurité ou la SST, 42 l'emploi et 35 la migration. Au cours de la période considérée, 155 (154 en 2019) inspections conjointes ont été effectuées avec d'autres organes d'inspection de l'État et des inspecteurs syndicaux.

En tout, 10 922 infractions ont été détectées: 8 329 concernaient le travail, 1 617 étaient des infractions à la réglementation en matière de sécurité et de SST, 308 avaient trait à la migration et 668 portaient sur des questions d'emploi. En 2020 et au premier trimestre de 2021, l'ensemble des activités du SILME ont contribué à rétablir le budget national et permis le remboursement aux citoyens d'un montant total de 42 127 000 somonis (TJS). La part des salaires non payés représentait 30 053 400 TJS, alors que celle des indemnisations compensatoires représentait 3 475 800 TJS.

Dans tous les cas d'infraction susmentionnés, des mesures appropriées ont été prises à l'encontre des contrevenants en application de la loi, par l'émission d'injonctions

de mise en conformité obligatoires visant à éliminer le problème et l'imposition de sanctions administratives.

Au total, 130 dossiers ont été envoyés aux organismes chargés de l'application de la loi pour qu'ils agissent et des poursuites pénales ont été engagées contre 44 responsables. Parce qu'ils avaient commis des infractions administratives dans le domaine du travail, de la migration ou de l'emploi, 422 employeurs et autres responsables d'organisations se sont vu infliger des amendes au cours de la période considérée, pour un montant total de 520 000 TJS versé au budget national.

Lors de leurs inspections dans des entreprises et des organisations, les fonctionnaires du SILME accordent également une attention particulière aux questions de SST, à l'existence de garanties supplémentaires pour les femmes, les personnes ayant des responsabilités familiales et des enfants, à l'interdiction de la discrimination sur le lieu de travail, à la conclusion de conventions collectives (sectorielles et régionales) et de contrats de travail individuels, à la promotion de la justice sociale et à l'amélioration des conditions de travail des femmes et des enfants.

Conformément aux prescriptions de la loi sur les inspections des entités économiques, et à l'exception des inspections effectuées par décret gouvernemental, un organe d'inspection de l'État doit notifier par écrit à une entité son intention de réaliser une inspection dans les cinq jours ouvrables précédant le début de l'inspection. L'avis écrit est l'élément clé d'une inspection programmée et les organes d'inspection ont le droit de la commencer au plus tôt cinq et au plus tard dix jours ouvrables à compter du jour où l'entité économique reçoit cette notification.

Le nombre d'inspections réalisées dans des entreprises à haut risque, y compris celles ayant des conditions de travail dangereuses et nocives telles que définies dans les dispositions de la loi susmentionnée sur les inspections des entités économiques, ne doit pas dépasser 10 pour cent de l'ensemble des entités inspectées au cours d'une année civile.

Il convient de rappeler que les dispositions légales susmentionnées ne portent pas sur les pouvoirs de contrôle et de vérification des inspecteurs du travail syndicaux. Les organes d'inspection syndicaux ne sont pas tenus de convenir annuellement de leurs plans et activités d'inspection avec le Conseil pour la coordination des activités des organes d'inspection. Une exception est prévue pour les organisations de la catégorie des entités à haut risque. Celles-ci sont susceptibles d'être visitées par des inspecteurs du travail deux fois par an au maximum, quelle que soit la date de début de leurs activités.

Afin de garantir que les activités des inspecteurs du travail sont pleinement conformes aux obligations internationales du Tadjikistan, la position de la direction du SILME en ce qui concerne le respect des prescriptions de la convention nº 81 a été officiellement transmise au Conseil pour la coordination des activités des organes d'inspection.

Une résolution protocolaire du Conseil pour la coordination des activités des organes d'inspection a chargé le ministère de la Justice, le Comité national pour l'investissement et la gestion immobilière, et d'autres organismes gouvernementaux compétents d'examiner cette question et de soumettre les propositions nécessaires pour harmoniser la législation pertinente.

Ainsi, sur instruction du SILME et sous réserve de motifs suffisants (infractions graves aux normes de SST et autres violations de la réglementation du travail) et en

réponse à des plaintes, des réclamations et des demandes de renseignements de travailleurs et de tiers, les inspecteurs du travail ont effectué des inspections surprises et inopinées dans ces entreprises (c'est-à-dire sans la notification écrite préalable requise) sur des questions de respect de la législation du travail, des normes et des réglementations en matière de SST, tout en garantissant la confidentialité et l'anonymat des plaintes et des réclamations.

Désormais, les contrôles effectués par les inspecteurs du travail du SILME respectent intégralement et sans restriction les dispositions de la convention nº 81.

Il revient aux inspecteurs du travail de décider de la fréquence des visites dans les entreprises sur la base des informations disponibles quant au respect des réglementations relatives à la SST et au travail par les entreprises.

Des experts du SILME ont établi une liste de contrôle relative à la diligence raisonnable lors des inspections conformément aux prescriptions de la convention nº 81 de l'OIT, du Code du travail et des statuts du SILME, adoptés par une décision gouvernementale de 2014 et modifiés le 21 juillet 2020. Ce document officialise les pouvoirs étendus des inspecteurs du travail pour effectuer des inspections inopinées, surprises, ciblées et de vérification. La liste de contrôle pour les inspections effectuées par des inspecteurs du travail du SILME en 2018 a été dûment inscrite au registre de la législation statutaire locale du ministère de la Justice. Si nécessaire, le SILME peut fournir des informations plus détaillées sur ces points.

Informations sur la manière dont les inspecteurs du travail seront autorisés à provoquer des mesures destinées à éliminer les défectuosités constatées dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs, conformément à l'article 13 de la convention

Conformément à l'article 3 (7) du règlement sur le SILME, adopté par la décision gouvernementale nº 299 du 3 mai 2014 et modifié le 24 juillet 2020, les inspecteurs du travail du SILME se voient accorder des pouvoirs étendus pour prendre des mesures afin de remédier aux infractions et aux manquements à cet égard.

En 2020, le département gouvernemental chargé d'évaluer les conditions de travail et les inspecteurs régionaux du SILME ont effectué 118 inspections et constaté 1 218 infractions aux normes et réglementations en matière de SST, tandis qu'au premier trimestre de 2021, ils ont mené 45 inspections et constaté 399 infractions de ce type. Toujours en 2020, dans le cadre des plans de construction de nouvelles installations industrielles, de rénovation d'installations industrielles, et de mise en place de machines, de mécanismes et d'équipements industriels, les inspecteurs ont publié 168 rapports contenant 1 456 avis exigeant l'adoption des mesures nécessaires pour remédier à des infractions à la réglementation de SST; au premier trimestre de 2021, ils ont publié 49 rapports contenant 383 avis. En 2020 et au premier trimestre de 2021, les inspecteurs du travail du SILME, après examen des plaintes et des communications de travailleurs, ont immédiatement agi à 265 reprises pour constater des violations des conditions de travail commises par des responsables et y remédier. En 2020, des amendes pour un montant total de 241 044 TJS ont été infligées à 200 employeurs et autres responsables d'entreprise pour des infractions aux normes et aux réglementations en matière de SST. Au premier trimestre de 2021, les amendes infligées à 95 employeurs et autres responsables d'entreprise s'élevaient à 121 020 TJS; c'est devenu une recette du budget national.

Informations sur l'application dans la pratique du pouvoir des inspecteurs concernant la suspension temporaire des activités d'une entité économique, conformément à l'article 30 de la loi nº 1269, en ce qui concerne la sécurité et à la santé

En vertu de l'article 7 (3) du règlement sur le SILME, un inspecteur est autorisé à interrompre les activités d'une entreprise et d'un site de production pour remédier aux infractions aux obligations en matière de SST si ces activités menacent la vie et la santé des travailleurs. En 2020 et au premier trimestre de 2021, des inspecteurs du SILME ont interrompu complètement les activités d'entreprises, de sites de production et d'entreprises industrielles dans 95 cas alors que des accidents avaient eu lieu pour qu'il soit remédié intégralement aux infractions aux obligations en matière de SST et afin de s'assurer du respect des exigences légales des inspecteurs. Aucun recours juridique n'a été intenté contre les actions des inspecteurs du travail au cours de cette période.

Rapport annuel relatif à la convention nº 81 de l'OIT

Le SILME envoie des rapports trimestriels et annuels sur ses activités au ministère du Travail. Celui-ci les inclut dans le rapport annuel qu'il transmet à l'OIT sur la mise en œuvre des conventions de l'OIT que le Tadjikistan a ratifiées.

À l'avenir, le SILME enverra à l'OIT les rapports annuels sur ses travaux d'inspection du travail au titre de l'article 20 de la convention nº 81, y compris des informations sur tous les sujets repris à l'article 21.

Statistiques sur les infractions détectées et les mesures prises par les inspecteurs du travail, y compris les amendes infligées, les cas portés devant les tribunaux et les autres mesures correctives adoptées

Pour remédier aux 10 922 infractions constatées en 2020 et au premier trimestre de 2021, les inspecteurs ont émis 2 089 injonctions de mise en conformité obligatoires. Dans le cadre des inspections, 179 dossiers relatifs à des employeurs et d'autres responsables d'entreprise ayant enfreint la législation du travail et les règles et les réglementations en matière de sécurité et de SST ont été renvoyés aux organes chargés des poursuites et aux autorités des affaires internes pour qu'ils y donnent suite.

À la suite de l'examen de ces dossiers par les organes chargés de l'application de la loi, des poursuites pénales ont été intentées contre 54 employeurs et autres responsables d'entreprise.

Les inspecteurs du travail ont infligé des amendes aux employeurs et autres responsables d'entreprise pour un montant total de 746 000 TJS pour des infractions administratives liées au travail, à la migration et à l'emploi; cet argent a été collecté et versé au budget national. Neuf employeurs ont été condamnés à des amendes pour un montant total de 13 100 TJS pour le non-respect des injonctions émises par les inspecteurs du SILME et cette somme a également été intégralement collectée et versée au budget national.

Note: Le gouvernement a présenté une annexe avec la législation citée. Des informations ont également été fournies en réponse à la demande directe de la CEACR; elles n'ont pas été incluses pour respecter la limite de mots applicable.

Discussion par la commission

Interprétation du russe: **Représentant gouvernemental, Ambassadeur, représentant permanent** – Le Code du travail du Tadjikistan arrête des dispositions

relatives au rôle des organisations syndicales telles qu'elles ont été approuvées par le comité exécutif de la Fédération des syndicats indépendants. Le code définit ainsi les droits et obligations des syndicats.

En application de l'article 357 du Code du travail, la Fédération des syndicats indépendants du Tadjikistan a mis en place son propre service de l'inspection du travail. Conformément aux prescriptions du Code du travail, les inspecteurs de la fédération ont le droit d'inspecter les entreprises en fonction des critères de sécurité et santé au travail (SST) et d'identifier les infractions.

Afin de renforcer le rôle des syndicats en matière de contrôle des conditions de SST, la législation précitée a été modifiée pour répondre à certaines exigences, parmi lesquelles: les inspecteurs du travail syndicaux ont le droit de consigner les infractions, d'effectuer des enquêtes sur des cas de maladies professionnelles conformément aux dispositions légales, et d'ordonner l'arrêt du travail en cas de menace pour la vie des travailleurs. Ils peuvent obliger les employeurs et les organes de l'État compétents à remédier aux carences et infractions dans les domaines de la SST et des normes du travail. Les inspecteurs syndicaux agissent en étroite collaboration avec les organes de contrôle du travail de l'État. Un Conseil pour la coordination des activités des organes d'inspection a été mis en place afin de resserrer davantage la collaboration entre les deux services d'inspection.

Ce conseil se réunit à intervalles donnés chaque année, avec la participation de représentants du ministère du Travail, de l'Inspection de l'industrie et des mines, de l'Inspection des systèmes d'énergie et de l'Inspection de la santé. Or, pour diverses raisons, dont la pandémie, ces réunions n'ont pu se tenir récemment. Il faudra donc réactiver le conseil avec l'assistance technique du bureau régional de l'OIT. Le ministère du Travail échange régulièrement avec les services d'inspection des informations sur un large éventail de questions et organise des tables rondes, des séminaires et des conférences sur la SST, l'inspection du travail et d'autres thèmes.

Suivant les dispositions du Code du travail, la participation des inspecteurs de la fédération, aux côtés du service de l'inspection de l'État, est obligatoire dans les enquêtes sur des cas individuels de maladies professionnelles.

En 2020 et pendant le premier trimestre de 2021, l'inspection du travail ainsi que des dirigeants et représentants syndicaux ont été invités à participer à l'examen par le ministère du Travail, avec notamment son service d'inspection de la SST, de questions telles que les retards et arriérés de paiement des rémunérations de travailleurs.

L'action des inspecteurs du travail jouit d'un statut particulier du fait que l'inspection du travail de l'État est l'organe principal de contrôle de l'application du système officiel. En tant que tel, l'inspection du travail doit veiller à la bonne application du Code du travail, notamment pour ce qui est des travailleurs migrants, dans toutes les entreprises, quel que soit leur statut ou leur régime de propriété.

Les inspecteurs du travail sont des fonctionnaires. Au cours des vingt années d'existence du service d'inspection de l'État, son effectif en personnel est resté relativement stable. Les inspecteurs du travail ont donc beaucoup d'expérience et d'ancienneté, quoique leurs temps de service varient comme suit: 3 inspecteurs ont plus de vingt ans d'ancienneté, 16 plus de 15 ans, 16 plus de 10 ans et 12 plus de 5 ans. Actuellement, le taux de rotation du personnel, s'agissant des inspecteurs du travail, est le plus bas de tous les organes de l'État. Tous bénéficient de conditions de travail appropriées, qu'ils travaillent dans l'administration centrale ou dans les antennes régionales, et tous disposent de ressources suffisantes, de bureaux, d'un appui

technique et autres ressources nécessaires pour mener à bien leurs missions. Tous les salariés ont un accès personnel à Internet. Un centre d'information a pu être créé avec l'assistance du BIT.

S'agissant du moratoire imposé à l'inspection du travail, le nombre d'inspections effectuées dans le respect de la loi n'a pas porté sur plus de 10 pour cent des organisations assujetties à l'inspection au cours d'une année civile. Entre-temps, le gouvernement a alloué des aides pour renforcer le potentiel industriel du pays, améliorer ses capacités d'exportation et développer le secteur des entreprises, le but étant de générer un environnement propice. Le moratoire est resté en vigueur jusqu'au 1er janvier 2021 pour tout ce qui était de l'inspection de toutes les entreprises manufacturières, afin de laisser du temps pour la création de conditions d'emploi appropriées et d'un cadre de travail agréable. Quoi qu'il en soit, le moratoire a été levé à cette date. Par ailleurs, il n'a pas affecté les inspections des inspecteurs syndicaux qui n'ont besoin d'aucune approbation ou permission pour intervenir et dont l'action est indépendante des autorités de l'État.

Pour ce qui est de l'exercice du mandat des inspecteurs et de leurs prérogatives dans la pratique, la démarche est fonction du niveau de danger pour la vie ou la santé des travailleurs. Les mesures à prendre sont expliquées aux employeurs. Au besoin, l'activité de l'entreprise concernée est mise à l'arrêt, de telle sorte que les infractions à la loi puissent être traitées et la santé et la sécurité au travail assurées.

Des rapports annuels sont envoyés par l'organe de l'État responsable au ministère du Travail. S'agissant des rapports destinés au BIT, nous nous efforcerons dorénavant d'envoyer un rapport annuel au Bureau, conformément à l'article correspondant de la convention et aux procédures consacrées.

En outre, notons que, conformément aux articles 357 et 358 du Code du travail, les prérogatives des inspecteurs du travail sont totalement respectées. S'agissant des conflits du travail, ils sont traités selon le Code du travail avec, le cas échéant, des procédures en justice.

Le travail des inspecteurs du travail consiste aussi à vérifier l'application de la législation sur la migration. Les migrations de main-d'œuvre représentent un problème majeur dans notre pays. À ce sujet, le ministère du Travail et le service de l'État compétent veillent au bon respect de la loi, en particulier dans le cas de la migration volontaire, conformément aux dispositions pertinentes de la convention.

Faute de temps, je ne souhaite pas commenter tout le rapport, que l'on peut trouver sur la page Web de la commission.

Membres travailleurs – Nous avons déjà eu l'occasion de le rappeler au cours de nos discussions: l'inspection du travail est fondamentale. Dans son observation générale relative à la convention nº 81, la commission d'experts se réfère même à une fonction publique vitale, vitale puisqu'«elle est au cœur de la promotion et de l'application des conditions de travail décentes et du respect des principes et droits fondamentaux au travail». Ce n'est donc pas par hasard que la convention nº 81 est considérée comme une convention prioritaire de gouvernance.

Pouvoir compter sur des services d'inspection pleinement compétents et bénéficiant des moyens nécessaires à leur action est essentiel pour les travailleurs. Nous devons regretter que les travailleurs tadjiks ne puissent compter sur ces garanties fondamentales du fait des violations de cette convention par le Tadjikistan. Comme nous avons pu le constater au cours des sessions précédentes de la commission,

l'affaiblissement des services d'inspection est malheureusement une pratique courante dans cette région du monde.

La première violation grave de la convention que nous devons constater au Tadjikistan résulte de la loi nº 1505, qui prévoyait un moratoire pour les inspections sur les lieux de travail jusqu'au 1er janvier 2021. Selon les informations écrites fournies par le gouvernement, ce moratoire n'a pas été étendu au-delà du 1er janvier 2021. Il est essentiel que le Tadjikistan s'abstienne de réintroduire un tel moratoire à l'avenir, qui est incompatible avec la convention.

À côté de ce moratoire sur les inspections du travail, nous devons également constater des restrictions aux pouvoirs des inspecteurs sociaux, contraires aux dispositions de la convention. En effet, la dernière loi adoptée, la loi nº 1269, contient des restrictions aux pouvoirs des inspecteurs en ce qui concerne la fréquence des inspections, la durée des inspections, la possibilité pour les inspecteurs sociaux de réaliser des inspections sans avertissement préalable et la portée des inspections. Il ressort des informations écrites transmises par le gouvernement que les limitations aux pouvoirs des inspecteurs sociaux ne s'appliquent qu'aux inspecteurs sociaux de l'État et non pas aux inspecteurs sociaux des syndicats.

Un tel moratoire et de telles restrictions aux pouvoirs des inspecteurs sont en contradiction avec les articles 12 et 16 de la convention, qui habilitent les inspecteurs du travail à pénétrer librement, sans avertissement préalable, à toute heure du jour et de la nuit, dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection, et à procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées. Cela devrait s'appliquer à tous les inspecteurs sociaux, qu'ils soient inspecteurs sociaux de l'État ou inspecteurs sociaux syndicaux. Il convient dès lors de pleinement rétablir les compétences des inspecteurs sociaux de l'État pour assurer la conformité avec la convention.

Dans son observation générale, la commission d'experts regrette que les restrictions aux services d'inspection soient souvent imposées sur la base des conseils d'autres institutions internationales. Nous constatons que le gouvernement s'est d'ailleurs fondé sur les conseils de la Société financière internationale et de la Banque mondiale pour introduire un tel moratoire. C'est extrêmement problématique et l'OIT devrait entrer en dialogue avec ces institutions internationales pour éviter cela.

L'article 13 de la convention prévoit que les inspecteurs doivent être autorisés à provoquer des mesures destinées à éliminer les défectuosités constatées dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace pour la santé ou la sécurité des travailleurs. Si l'article 30 de la loi nº 1269 semble contenir une disposition permettant aux inspecteurs de ce faire, la portée juridique concrète de cette disposition n'était pas très claire. Les informations écrites transmises par le gouvernement nous permettent de mieux saisir la portée de cette disposition et d'avoir de premières informations quant au nombre de mesures prises par les inspecteurs sociaux sur cette base. Il est indispensable que le gouvernement transmette à l'avenir ces informations en temps utile pour permettre une évaluation de la mise en œuvre concrète de l'article 13 de la convention.

Concernant la dualité des fonctions d'inspection assumées par l'État et les inspecteurs du travail des syndicats, nous remercions le gouvernement pour les informations écrites qu'il a transmises. Nous regrettons toutefois que ces informations n'aient pas été transmises en temps utile à la commission d'experts. Si ces informations

nous éclairent sur certaines questions posées par la commission d'experts, il apparaît de l'aveu même du gouvernement que la coordination de ces deux services d'inspection bien distincts fait actuellement défaut, puisque le Conseil chargé de coordonner leur action ne se réunit plus. Par ailleurs, les informations relatives aux sources de financement des services d'inspection syndicaux sont très limitées et nous devons constater une nouvelle diminution de leur nombre par rapport au nombre qui figure au rapport de la commission d'experts. Le nombre d'inspecteurs sociaux est en effet passé de 28 à 24.

Les articles 20 et 21 de la convention prévoient l'obligation de publier et de communiquer au BIT un rapport annuel sur le fonctionnement de l'inspection du travail et en déterminent le contenu. Il apparaît que de tels rapports annuels ne sont plus communiqués depuis de nombreuses années au BIT par le Tadjikistan. Selon les informations écrites transmises par le gouvernement, les rapports réguliers sont pourtant bel et bien rédigés et compilés au niveau du ministère du Travail. Il est dès lors regrettable que ces rapports ne soient pas transmis au BIT comme l'imposent les articles 20 et 21 de la convention. Il est important que le Tadjikistan fournisse en temps utile davantage d'informations sur le fonctionnement de ses services d'inspection et sur les résultats de leurs actions, afin que l'OIT puisse contrôler le respect des obligations du Tadjikistan au regard de la convention.

Le Tadjikistan a ratifié la convention nº 81 en 2009. Dès 2012, la commission d'experts avait pointé du doigt le manque d'informations transmises par le Tadjikistan sur l'application de la convention. Ce n'est donc pas un fait nouveau. Par contre, et c'est beaucoup plus inquiétant, ce n'est que récemment que le Tadjikistan semble avoir franchi un cap dans la violation de la convention. En effet, les premières traces de l'introduction d'un moratoire sur les inspections du travail remontent à 2018. C'est certainement cette évolution inquiétante qui vaut au Tadjikistan d'être sévèrement pointé du doigt par la commission d'experts par une double note de bas de page, et à raison. Le Tadjikistan bénéficie pourtant d'un programme pour la promotion du travail décent pour la période 2020-2024, dont l'un des objectifs est d'augmenter l'efficacité de l'inspection du travail.

L'OIT, et particulièrement la commission, se doit d'adresser un message fort au Tadjikistan, l'invitant à assurer la pleine conformité de sa législation et de sa pratique avec la convention et à respecter ses obligations de rapportage.

Membres employeurs – Je voudrais entamer la discussion de ce premier cas sur notre liste, le Tadjikistan, en soulignant l'importance de la convention nº 81 tant pour la protection des travailleurs que pour le fonctionnement de l'économie.

Lors d'une précédente discussion sur cette convention, le groupe des employeurs notait que «si les conventions et recommandations de l'OIT incarnent l'esprit, la philosophie et les principes de l'OIT, l'inspection du travail est le moteur qui fait vivre les instruments de l'OIT lorsqu'ils sont transposés dans la législation et garantit l'application des instruments ratifiés dans la pratique». Le fait que cette convention soit considérée par la Conférence internationale du Travail comme une convention prioritaire n'est pas une coïncidence compte tenu de son importance pour la gouvernance d'institutions nationales chargées de promouvoir l'emploi et d'assurer le respect des normes du travail.

En outre, après plus d'un an d'une pandémie que certains considèrent comme la pire crise économique et de santé publique depuis la pandémie de grippe de 1918, la coopération entre les services d'inspection du travail, les gouvernements, les

employeurs et les travailleurs n'a jamais été aussi précieuse pour la protection de ceux qui travaillent et comme accélérateur de la reprise économique. Plus spécialement, la pandémie a renforcé le rôle fondamental des services d'inspection du travail en tant que dispensateurs «d'informations et de conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales», comme il est dit à l'article 3 de la convention.

Le Tadjikistan a ratifié la convention nº 81 en 2009. C'est la première fois que son application de la convention est discutée par la commission. Mais il est dérangeant qu'une ombre plane sur cette discussion, dans la mesure où la commission en a fait un cas de «double note de bas de page», comme les membres travailleurs l'ont fait remarquer. Cette question a fait l'objet de trois observations depuis 2018 et de multiples demandes directes depuis 2012.

Dans les observations précédentes, la commission d'experts avait exprimé sa préoccupation concernant les limitations imposées au fonctionnement de l'inspection du travail depuis au moins les quatre dernières années et l'absence de progrès significatif au cours de cette période. Les principaux sujets de préoccupation en la matière sont notamment:

- la dualité des fonctions d'inspection exercées en parallèle par l'État et les syndicats et l'absence d'autorité centrale chargée de manière générale de la surveillance et du contrôle de l'inspection du travail;
- un moratoire sur tous les types d'inspection des activités des entreprises manufacturières depuis février 2018 et jusqu'au 1er janvier 2021;
- des restrictions légales aux prérogatives des inspecteurs s'agissant de la fréquence, la durée et la portée des inspections et de la possibilité pour les inspecteurs du travail de procéder à des visites d'inspection sans préavis;
- le manque de clarté quant aux possibilités pour les inspecteurs de remédier aux carences constatées dans les usines, leur agencement ou les méthodes de travail et susceptibles de constituer une menace pour la santé et la sécurité des travailleurs; et
- l'absence de publication du rapport annuel des services de l'inspection du travail par l'autorité centrale.

Les membres employeurs tiennent à remercier le gouvernement d'avoir fait la lumière sur le fonctionnement de l'inspection du travail au Tadjikistan et d'avoir précisé les motifs à l'origine du moratoire. Nos commentaires porteront sur trois des points les plus préoccupants de ce cas.

Premièrement, sur le fonctionnement de l'inspection du travail. Celui-ci est vital, d'autant que la convention exige en substance un système d'inspection du travail placé sous la surveillance et le contrôle d'une autorité centrale et dans lequel s'imposent des mesures pour favoriser «la collaboration entre les fonctionnaires de l'inspection du travail et les employeurs et les travailleurs ou leurs organisations», suivant l'article 5 *b)*.

En outre, les articles 3 (2), 4 et 6 de la convention disposent respectivement que:

> Si d'autres fonctions sont confiées aux inspecteurs du travail, celles-ci ne devront pas faire obstacle à l'exercice de leurs fonctions principales ni porter préjudice d'une manière quelconque à l'autorité ou à l'impartialité nécessaires aux inspecteurs dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs.

> Pour autant que cela sera compatible avec la pratique administrative du Membre, l'inspection du travail sera placée sous la surveillance et le contrôle d'une autorité centrale.
>
> S'il s'agit d'un État fédératif, le terme autorité centrale pourra désigner soit l'autorité fédérale, soit une autorité centrale d'une entité constituante fédérée.
>
> Le personnel de l'inspection sera composé de fonctionnaires publics dont le statut et les conditions de service leur assurent la stabilité dans leur emploi et les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue.

Le libellé de la convention étant sans ambiguïté, il est d'autant plus préoccupant que le système d'inspection du travail du Tadjikistan soit géré simultanément par le service d'État de l'inspection du travail, de la migration et de l'emploi et par la Fédération des syndicats indépendants. Il n'est pas dit clairement si toutes les inspections sont effectuées conjointement, mais il n'en reste pas moins que les observations de la commission d'experts indiquent une interaction étroite entre les deux compartiments de l'inspection. En 2015 a été créé, en application de la loi sur l'inspection des entités économiques, un Conseil pour la coordination des activités des organes d'inspection chargé de coordonner les programmes d'inspection des organismes d'inspection, afin d'éviter les doublons.

En outre, dans son observation de 2018, la commission d'experts notait que l'article 353 du Code du travail oblige les employeurs à financer les activités de l'inspection du travail des syndicats. Tout cela va à l'encontre de la convention. À vrai dire, pour les employeurs, cela ressemble à une institutionnalisation d'une violation de la convention.

Alors que la convention laisse de la souplesse dans la manière dont les inspections doivent être menées et accepte une variété de systèmes d'inspection du travail placés sous la surveillance et le contrôle d'une autorité centrale, la pratique actuelle semble enracinée dans des façons de faire historiques (partage des responsabilités en matière d'inspection entre l'État et les syndicats) qui étaient de pratique courante dans le passé en Europe centrale et orientale. Or nous ne vivons pas dans le passé et la pratique du Tadjikistan ne correspond pas à la convention.

Sur ce point toujours, le fait que les missions de l'inspection du travail soient confiées à des organisations syndicales pose effectivement problème du point de vue de l'impartialité et de l'indépendance et constitue une violation de l'article 6 de la convention. Dans l'étude d'ensemble de 2006, la commission d'experts notait: «Il ressort des travaux préparatoires de la convention nº 81 que le statut de fonctionnaires publics a été retenu pour le personnel de l'inspection parce qu'il apparaissait comme le plus propre à lui assurer l'indépendance et l'impartialité nécessaires à l'exercice de ses fonctions.»

Les membres employeurs considèrent que, plus de dix ans après la ratification de la convention, le Tadjikistan devrait être en mesure d'appliquer intégralement les articles 4 et 6 en droit et dans la pratique, de même que tous les autres articles de la convention cités précédemment.

Suivant les termes de la convention, l'inspection du travail doit fonctionner de manière autonome sous la surveillance et le contrôle d'une autorité centrale, en coopération avec d'autres institutions publiques et privées exerçant des activités analogues et en collaboration avec les employeurs et les travailleurs ou leurs organisations. Un système dans lequel deux organismes d'inspection du travail distincts,

l'un géré par les syndicats (et, à notre connaissance, financé par des contributions des employeurs) et l'autre par le ministère du Travail, est incompatible avec la convention.

En conséquence, les membres employeurs exhortent le gouvernement à veiller à ce que le personnel de l'inspection soit composé exclusivement de fonctionnaires publics, à placer l'inspection du travail sous la surveillance et le contrôle d'une autorité centrale et à remplacer le double système d'inspection par un système compatible avec la convention.

Notre deuxième grand sujet de préoccupation concerne les activités des inspecteurs du travail. La commission d'experts a noté que la loi nº 1269 limite en partie les prérogatives des inspecteurs s'agissant de la fréquence des inspections, leur durée, la possibilité pour les inspecteurs du travail de procéder à des visites d'inspection sans avertissement préalable et la portée des inspections. Elle relève aussi le manque de clarté quant aux possibilités pour les inspecteurs de remédier aux manquements constatés dans les usines, leur agencement ou les méthodes de travail, susceptibles de constituer une menace pour la santé et la sécurité des travailleurs. Ces restrictions sont carrément incompatibles avec la convention, en particulier avec ses articles 12 et 16. Le premier habilite les inspecteurs du travail «à pénétrer librement sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection» et le second dispose que «les établissements devront être inspectés aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales en question». Ces dispositions ne peuvent être plus claires dans leur intention et leur champ d'application, et il est difficile de trouver des excuses pour ne pas s'y conformer. La possibilité de remédier à des situations dangereuses devrait être adaptée dans le respect de l'article 13 de la convention.

Les membres employeurs réitèrent la nécessité de permettre aux inspecteurs du travail de fonctionner de manière indépendante et sans entraves pour garantir la bonne gouvernance, la transparence et la responsabilité du système afin de protéger les droits des travailleurs. Les membres employeurs exhortent le gouvernement à lever au plus vite ces entraves juridiques aux prérogatives des inspecteurs.

Le troisième problème grave est le moratoire, déjà mentionné par les travailleurs, imposé par voie de décret à tous les types d'inspection des activités des entreprises manufacturières jusqu'au 1er janvier de cette année, mais nous croyons savoir qu'il n'a pas été prolongé au-delà de cette date. Les membres employeurs notent que, même avant qu'il fut levé le 1er janvier, ce moratoire n'était pas général et ne s'appliquait qu'aux nouvelles organisations, pendant leurs deux premières années d'activité, à l'exception des organisations faisant partie de la catégorie à haut risque, qui restaient assujetties aux visites des inspecteurs du travail, mais pas plus de deux fois par an.

Nous notons aussi que même pendant le moratoire, sur base de motifs raisonnables, notamment pour donner suite à des plaintes, des demandes d'enquête formulées par des travailleurs ou d'autres personnes, des inspecteurs du travail ont effectué des inspections non planifiées et inopinées dans ces entreprises sur des questions de conformité avec la législation du travail, de normes et réglementation de la SST. Le moratoire ne s'appliquait pas aux fonctions de surveillance et de vérification des inspecteurs syndicaux car, aux termes de la législation nationale, les syndicats fonctionnent indépendamment des organes gouvernementaux, et toute ingérence dans leurs activités légales est illicite. Cela est extrêmement préoccupant pour d'autres raisons mentionnées ci-dessus en rapport avec l'article 6 de la convention. À dire vrai, le paradoxe qui veut que le gouvernement puisse interdire les activités de ses

fonctionnaires mais pas celles des responsables syndicaux exerçant les mêmes fonctions est indéniable.

Pendant le moratoire, les autorités judiciaires et les représentants du Conseil pour la coordination des activités des organes d'inspection se sont régulièrement penchés sur les plaintes et les recours introduits par des personnes concernées dans toutes sortes d'établissements industriels et sans exception en dépit du moratoire. Pour être clair, la convention n'autorise pas à exempter le secteur manufacturier ou à l'exclure du champ d'application de l'inspection du travail. Il n'existe aucun lien de rationalité entre l'amélioration de la gestion d'un service public et la suspension de l'inspection du travail.

Pour terminer, la convention prévoit la publication et la communication au BIT d'un rapport annuel sur les activités des services d'inspection qui doit comporter des informations sur la base légale de l'inspection du travail, la composition et la répartition du personnel de l'inspection du travail, ses domaines de compétence et ses activités, ainsi que des statistiques sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Ce document donne un aperçu de l'inspection du travail dans le pays chaque année et n'est pas à négliger. Les membres employeurs prient le gouvernement de transmettre en temps utile une copie du rapport annuel sur l'inspection du travail au BIT, conformément à l'article 20 de la convention.

Interprétation du russe: **Membre travailleur, Tadjikistan** – Au Tadjikistan, les syndicats sont considérés comme des entités qui peuvent représenter les travailleurs du Tadjikistan, conformément à notre Code du travail et dans le plein respect des normes internationales du travail. Toutes les normes relatives à la SST sont une question à laquelle nous sommes particulièrement attentifs. Nous essayons donc de garantir le respect de toutes les conventions y afférentes, dont la convention nº 81. Au vu des points qui ont été soulevés, nous comprenons qu'il convient d'apporter des informations à la commission.

Tout d'abord, au Tadjikistan, la situation fait que nous ne pouvons pas garantir que l'inspection du travail de l'État mène des inspections dans le plein respect du mandat qu'elle devrait avoir. Nous sommes conscients que le service d'État de l'inspection du travail, de la migration et de l'emploi n'est pas en mesure de mener les inspections avec l'indépendance et l'autonomie dont il devrait bénéficier.

Nous savons qu'il est important de protéger les droits des travailleurs au Tadjikistan et que, dans les textes correspondants, par exemple, l'article 11, les pouvoirs du service de l'inspection du travail de l'État devraient être exercés d'une manière convenue avec les partenaires tripartites. Toutefois, plusieurs questions restent sans réponse, en particulier quant aux sources de financement du service d'inspection de la Fédération des syndicats indépendants. Je peux vous affirmer que le budget dont nous disposons ne cesse de décliner depuis 2008. Par conséquent, du fait de cette diminution, nous n'avons pu garantir que l'inspection du travail qui fonctionne avec le budget des employeurs est dûment financée.

Nous savons l'importance des efforts visant à garantir qu'il peut exister une inspection véritablement indépendante dans le pays et nous sommes tenus de constater que l'inspection du travail dispose d'un plan de travail, dans son règlement. Toutefois, la façon dont ses travaux sont actuellement conduits ne correspond pas à ce qu'elle devrait faire.

Si l'on regarde les fonctions du service d'État de l'inspection au sein du ministère et de la Fédération des syndicats indépendants, on constate que la situation ne permet pas de garantir pleinement les droits des travailleurs au respect de leurs droits

fondamentaux, dont la SST. Il y a un grand nombre de violations du Code du travail, établies par l'inspection, qui n'ont pas encore fait l'objet d'une enquête approfondie.

S'agissant de la question de l'autorité de l'inspection en matière de conduite d'inspections, y compris les inspections inopinées périodiques sur certains points, un certain travail est fait, certainement au sein des organisations au niveau de l'entreprise. En cas d'accusation de violation des dispositions du Code du travail, et lorsqu'ils ont l'impression que leurs droits ne sont pas respectés, les travailleurs peuvent engager une procédure de plainte.

La périodicité des inspections est néanmoins définie par l'inspection du travail, conformément aux dispositions du Code du travail y afférentes. Cela étant, le service d'État de l'inspection du travail est en contact avec des représentants des syndicaux qui ont effectivement le droit, par les organes syndicaux, de communiquer des informations lorsqu'ils estiment qu'il y aurait une violation du Code du travail.

Les syndicats, dans leur façon de travailler avec l'inspection du travail, opèrent en étroite collaboration avec le service d'État de l'inspection. Malgré la situation difficile dans le pays ces derniers temps du fait de la pandémie de COVID-19, plus de 190 enquêtes sur des violations ont été ainsi signalées au service d'État de l'inspection.

Le service d'État de l'inspection opère dans tout le pays, dans toutes les régions administratives. Son travail est devenu très difficile car il a dû interrompre certaines activités pour des questions de sécurité et de sûreté. Il a néanmoins pu intervenir dans certains cas précis où les travailleurs ont pu exprimer leur inquiétude. Il a repéré plusieurs violations des droits des travailleurs. Ces points ont été abordés dans le journal syndical *Solidarité* et des informations ont été diffusées à la télévision et à la radio.

Beaucoup a été fait en collaboration avec différentes ONG et autres organisations de la société civile dans notre pays. Nous avons travaillé de manière tripartite avec les employeurs et les travailleurs, ainsi que les instances dirigeantes, et celles-ci ont cherché à contrôler les activités, en particulier quand il a été admis qu'il y avait parfois des problèmes lors de chevauchements, quand les deux structures d'inspection parallèles faisaient la même chose. Elles ont reconnu qu'elles devaient travailler désormais ensemble et veiller à ne pas refaire le travail accompli par l'autre.

Membre gouvernemental, Portugal – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. Les pays candidats – la **République de Macédoine du Nord**, le **Monténégro** et l'**Albanie** –, la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE) et membre de l'Espace économique européen (EEE), ainsi que la **République de Moldova**, souscrivent à cette déclaration.

L'UE et ses États membres tiennent à souligner l'importance que nous accordons à la promotion, à la protection et au respect des droits de l'homme, dont les droits au travail, tels que garantis par les conventions de l'OIT. Nous estimons également que des conditions de travail sûres et salubres devraient être assurées à tous, partout, et nous soutenons la reconnaissance du droit à des conditions de travail sûres et salubres en tant que droit fondamental au travail, comme énoncé dans plusieurs conventions de l'OIT. Par conséquent, l'UE et ses États membres sont attachés à la promotion de la ratification universelle ainsi qu'à l'application et au respect effectifs des normes internationales du travail fondamentales. L'inspection du travail joue un rôle clé dans la promotion et la sauvegarde de conditions de travail décentes; le respect de la convention nº 81 est, à cet égard, essentiel.

L'UE et ses États membres sont des partenaires de longue date du Tadjikistan. Leurs relations sont guidées par l'accord bilatéral de partenariat et de coopération entré en vigueur en 2010. Avec le Tadjikistan, nous envisageons également de renforcer nos relations par un nouvel accord de partenariat et de coopération renforcé. Nous saluons l'intérêt que le Tadjikistan a manifesté pour devenir bénéficiaire du GSP+, ce qui signifierait un plus grand engagement encore en faveur de l'application des conventions fondamentales de l'OIT. Un système d'inspection du travail efficace est déterminant pour contrôler l'application des normes du travail.

Nous prenons note avec satisfaction du fait que le moratoire sur tous les types d'inspection des activités des entités manufacturières, entré en vigueur en février 2018, était arrivé à expiration, comme indiqué dans les informations écrites du gouvernement, et qu'il n'est pas prévu de le renouveler. Le gouvernement ayant affirmé que certaines inspections avaient eu lieu pendant le moratoire, nous l'invitons à préciser quel effet l'expiration du moratoire a sur le nombre et la rigueur des activités d'inspection. En outre, nous insistons sur l'importance de la publication d'un rapport annuel de l'inspection du travail contenant des informations sur tous les sujets énumérés à l'article 21 de la convention, et de sa transmission au BIT dans les délais. Nous sommes profondément préoccupés par le manque de clarté et la dualité des fonctions d'inspection assumées par le gouvernement et les inspections du travail des syndicats dans la République du Tadjikistan.

Nous demandons au gouvernement de fournir les informations demandées à la commission sur les faits nouveaux à ce sujet. En outre, des informations devraient être communiquées sur le financement des services d'inspection des syndicats et leur coordination avec le service d'État de l'inspection.

Comme dans la recommandation de la commission d'experts, l'UE et ses États membres prient instamment le gouvernement de transmettre copie des lois et réglementations régissant le statut et les conditions de service des inspecteurs du travail de l'État et des devoirs et pouvoirs des inspecteurs des syndicats. Un complément d'information sur les conditions de service des inspecteurs du travail de l'État eu égard aux conditions applicables aux catégories similaires de fonctionnaires et aux inspecteurs des syndicats est également demandé.

Nous attendons du gouvernement qu'il fournisse des informations sur l'application des lois susmentionnées. En outre, nous demandons au gouvernement de lever les restrictions et les limites imposées aux inspecteurs du travail afin de garantir qu'ils ont les moyens de pénétrer librement sans avertissement préalable pour procéder aux inspections aussi souvent et soigneusement que nécessaire et pour remédier aux carences constatées. L'UE et ses États membres continueront de soutenir le gouvernement dans ses efforts.

Membre travailleuse, France – Il est essentiel de rappeler le rôle fondamental de la convention nº 81, du fait de son interdépendance avec l'ensemble des normes internationales du travail. En effet, sans une inspection du travail disposant de moyens humains, financiers et légaux lui permettant d'être efficace, c'est l'ensemble des droits fondamentaux et des droits du travail qui ne peuvent pas être contrôlés dans leur bonne mise en œuvre. Son rôle est d'autant plus important en ces temps où la pandémie regagne du terrain, rendant le risque de contamination sur le lieu de travail omniprésent. Il est d'autant plus nécessaire de s'assurer que les règles de santé et sécurité au travail en général et spécifiquement liées aux risques de la COVID-19 sont respectées.

Le cas qui nous occupe aujourd'hui est problématique dans le sens où, premièrement, le gouvernement n'a pas respecté son obligation de rapport sur ladite convention, pourtant ratifiée en 2009, alors que des observations avaient déjà été formulées en 2018 par la commission d'experts sur le sujet. Deuxièmement, des moratoires ont été mis en place en 2018, 2019 et 2020, jusqu'au 1er janvier 2021, afin de déroger à l'inspection du travail.

La commission d'experts exprime une forte inquiétude quant à ces moratoires sur les inspections du travail, même inquiétude concernant la loi nº 1269 sur les inspections d'entités économiques qui contient des restrictions similaires sur les prérogatives des inspecteurs, concernant notamment la fréquence, la durée et le champ couvert par ces inspections. Cette loi contrevient aux principes et dispositions énoncés dans la convention.

La commission d'experts ainsi que la Commission de la Conférence ont déjà mentionné régulièrement des violations de la convention dans la région, en Ukraine ou dans la République de Moldova, par exemple. Les travailleurs s'inquiètent donc d'une tendance que l'on peut qualifier de régionale de déroger à l'inspection du travail par des moratoires sur les inspections du travail ou par des lois contenant des restrictions analogues, dans le but de favoriser les relations commerciales, sur le conseil de la Banque mondiale notamment, ce qui nous inquiète fortement. En effet, dans plusieurs documents tels que le Diagnostic-pays systématique sur le Tadjikistan de mai 2018 ou encore le Cadre pour le partenariat-pays pour le Tadjikistan d'avril 2019, pour ne citer qu'eux, la Banque mondiale apporte son soutien au gouvernement pour réduire ce qu'elle qualifie de «fardeau administratif» causé par ce qu'elle juge «un nombre important d'inspections» et encourage le gouvernement à mettre en œuvre sa réforme qu'elle appelle «modernisation de l'inspection du travail». Il est ici question de la cohérence des institutions du système multilatéral qui, visiblement dans le cas qui nous occupe, pour certaines d'entre elles, n'hésitent pas à remettre en question la légitimité même des normes internationales du travail.

Les travailleurs sont également inquiets de constater que, à tout moment, le gouvernement peut imposer ce type de moratoire ou légiférer dans le but de réduire les prérogatives et donc l'efficacité de l'inspection du travail, faisant alors peu de cas de ses obligations internationales, y compris de son obligation de faire rapport à la commission d'experts.

Il est essentiel que l'inspection du travail puisse mener à bien ses missions telles qu'envisagées par la convention, tant sur le volet de la prévention que sur celui des sanctions, cela afin d'assurer la garantie effective des droits des travailleurs.

Membre gouvernementale, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – En janvier 2022, le Royaume-Uni et le Tadjikistan célébreront trente années de relations diplomatiques. Par le dialogue et des programmes ciblés, nous soutenons le développement économique et social du Tadjikistan. Par notre partenariat, nous nous efforçons de garantir la promotion et le renforcement du système international fondé sur des règles, la gouvernance efficace, l'état de droit et les droits de l'homme.

Le Royaume-Uni prend note des différentes préoccupations importantes exprimées par la commission d'experts au sujet de la prise en compte de la convention par le Tadjikistan. Ces préoccupations portent sur le moratoire récent sur les inspections dans les établissements industriels, l'incompatibilité entre la législation nationale et la convention quant à la possibilité accordée aux inspecteurs du travail d'effectuer des visites sans avertissement préalable et aussi souvent que nécessaire, et la

non-communication, au BIT, d'un rapport annuel sur les activités de l'inspection du travail. Il s'agit de violations claires et graves de la convention. Nous prenons note de la réponse du Tadjikistan aux préoccupations exprimées. Même si le moratoire sur les inspections est maintenant arrivé à expiration, nous prions instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir qu'aucune autre restriction de cette nature ne sera à l'avenir imposée aux inspections du travail.

Nous prenons note de la déclaration selon laquelle toutes les vérifications menées par le service d'État de l'inspection du travail, de la migration et de l'emploi sont pleinement conformes aux dispositions de la convention. Nous prenons également note de la volonté du gouvernement de garantir que le rapport annuel obligatoire est adressé au BIT dans les délais prévus. Nous demandons au gouvernement de nouer un dialogue étroit, ouvert et transparent avec le BIT et de s'efforcer à respecter la totalité des dispositions de la convention.

Le Royaume-Uni continuera d'aider le gouvernement à y parvenir et se réjouit à l'idée de continuer à travailler avec les partenaires tadjiks sur la gouvernance efficace et l'innovation stratégique ainsi que sur la création de possibilités d'emploi pour la population.

Membre gouvernemental, Suisse – L'objectif de l'inspection du travail est d'assurer la bonne gouvernance, la transparence et la responsabilité d'un système d'administration du travail, et également de contribuer à l'application des normes internationales dans la législation du travail nationale. Pour assurer le bon fonctionnement de l'inspection du travail, un mécanisme solide pour en contrôler le respect doit être mis en place, ce qui est décrit dans la convention.

La Suisse salue les progrès accomplis au Tadjikistan au cours des trois dernières décennies, notamment en ce qui concerne les ratifications des normes internationales du travail. Tout en reconnaissant les efforts déployés par le gouvernement pour moderniser les conditions de travail, la Suisse dénonce un moratoire imposé à l'inspection du travail. Le moratoire laisse la porte ouverte à un excès dans les pratiques de travail telles que l'engagement de mineurs, les travaux non rémunérés, les heures supplémentaires, en particulier dans les travaux difficiles comme les mines, les cimenteries. La Suisse serait intéressée de connaître les actions entreprises par le gouvernement pendant ce moratoire, notamment pour s'assurer que le travail des enfants est contrôlé.

Dans cette perspective, la Suisse encourage le gouvernement à continuer ses efforts et à mettre en place toutes les mesures demandées par la commission d'experts. En particulier, elle encourage le gouvernement à mettre en place dès que possible toutes les mesures législatives nécessaires pour mettre fin au moratoire sur les inspections du travail et à renforcer le fonctionnement de son système de contrôle. Le gouvernement devrait permettre aux inspecteurs d'effectuer des visites sans avertissement préalable aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire, conformément à la convention.

Enfin, la Suisse compte sur la volonté du gouvernement d'intensifier ses efforts, et de saisir cette opportunité pour réformer son système d'inspection, de lutter contre la corruption dans ce système, d'y apporter plus de transparence, et d'offrir à ses citoyens de meilleures conditions de travail et de bien-être.

Interprétation du russe: **Autre représentant gouvernemental, vice-ministre du Travail, de la Migration et de l'Emploi** – Le 19 mai 2021, avant l'ouverture de la Conférence internationale du Travail, le gouvernement a pu échanger avec des

spécialistes du BIT sur la question de l'inspection du travail. Comme vous le savez, en 2009, nous avons ratifié la convention nº 81. Au début de la discussion, un autre représentant gouvernemental a présenté les informations que nous avions envoyées à la commission pour examen. Nous prenons très au sérieux toutes les recommandations et conclusions de la commission d'experts et nous avons commencé à appliquer ces recommandations et à régler les problèmes repérés.

Nous comprenons qu'un complément d'information a été demandé au sujet de la relation entre le service d'État de l'inspection et le service d'inspection des syndicats. Nous estimons qu'ils travaillent désormais plutôt bien ensemble. Nous pensons que l'inspection du travail du gouvernement est conforme aux prescriptions de l'OIT et nous avons essayé de répondre aux questions posées. Ce service de l'inspection du travail s'efforce de garantir les conditions de travail nécessaires aux travailleurs.

S'agissant du moratoire, une loi portant moratoire sur les inspections du service d'État de l'inspection dans les entreprises manufacturières a été adoptée, puis ce moratoire a été prolongé. Toutefois, des inspections ont eu lieu dans des domaines que nous avons jugés très importants: nos inspecteurs ont pu inspecter les usines où nous avions des doutes.

S'agissant des programmes d'inspection, nous estimons qu'ils sont conformes aux prescriptions de la convention. Ces plans seront examinés par le ministère du Travail, de la Migration et de l'Emploi de la République du Tadjikistan et, si nous le jugeons nécessaire, nous poserons les problèmes et entrerons en contact avec d'autres organes compétents à ce sujet.

S'agissant des rapports annuels de l'inspection du travail, des mesures concrètes ont été prises. Grâce à l'aide du BIT dans ce domaine, chaque année, le service d'État de l'inspection publie un rapport, conformément aux responsabilités en matière de rapport établies par la convention.

En vertu des lois de la République du Tadjikistan, les inspecteurs du travail de l'État ne peuvent être impliqués dans des conflits du travail. Ils peuvent néanmoins être invités au tribunal et cités à comparaître en tant que témoins.

Je tiens à faire remarquer que le contrôle de la migration est supervisé par la division de la migration du ministère du Travail, de la Migration et de l'Emploi, et qu'il existe des accords professionnels dans le domaine de la protection du travail et de la protection des travailleurs d'autres pays. Le service d'État de l'inspection est également chargé des questions des relations professionnelles entre les travailleurs étrangers et les employeurs nationaux, ainsi qu'entre les travailleurs nationaux et les travailleurs étrangers.

En outre, l'année dernière, une réforme du système de l'inspection du travail au Tadjikistan a été menée et, en vue d'accorder davantage d'autorité aux inspecteurs du travail, d'une part, et de modifier leur façon de travailler, d'autre part, des modifications structurelles de l'inspection du travail ont été prises.

Je tiens à dire que les commentaires et les propositions de la commission d'experts seront soigneusement examinés. Nous prendrons les mesures supplémentaires nécessaires, en ce qui concerne tant la communication des informations nécessaires que les activités. Nous tenons à vous assurer que la République du Tadjikistan prend très au sérieux les responsabilités qui lui incombent au titre de la convention.

Membres employeurs – Le débat riche que nous venons d'avoir atteste de la pertinence que la convention nº 81 continue d'avoir pour le monde du travail.

Les membres employeurs estiment que, dans un État où prévaut l'état de droit, une inspection du travail moderne et un cadre juridique indépendant et pertinent sont essentiels à l'établissement d'un environnement propice à l'entreprise, à l'augmentation de la sécurité juridique et économique, ainsi qu'à la réduction des risques sociaux auxquels les investisseurs sont exposés. Un tel système permet de maintenir une concurrence juste, en promouvant l'investissement, la croissance économique et la création d'emplois. Comme nous l'avons dit, ce cas présentait trois éléments de préoccupation majeurs: l'absence d'autorité essentielle chargée de superviser et de contrôler les inspections du travail, associée à des préoccupations liées à la dualité des fonctions d'inspection assumées par les inspecteurs de l'État et les inspecteurs des syndicats. Les autres restrictions, en vertu de la loi nº 1269 sur l'inspection des entités économiques, imposées au pouvoir des inspecteurs, concernent la fréquence, la durée et la portée des inspections, la possibilité, pour les inspecteurs du travail, de procéder à des visites d'inspection sans avertissement, et le moratoire imposé par le décret nº 990 de janvier 2018 sur tous les types d'inspection des activités des entités manufacturières jusqu'à janvier de cette année. À l'issue de cette discussion, les membres employeurs invitent le gouvernement à s'engager davantage à mettre sa législation et sa pratique en conformité avec la convention.

Nous souhaitons conclure ce bref résumé en demandant au gouvernement de: remplacer la dualité de l'inspection du travail par un système conforme à la convention, assorti de garanties d'indépendance et d'impartialité des inspecteurs du travail, en particulier en faisant en sorte que le personnel de l'inspection du travail soit composé de fonctionnaires uniquement; garantir la mise en place et l'efficacité de la collaboration entre les membres de l'inspection du travail et les organisations d'employeurs et de travailleurs; garantir que des inspections sont possibles aussi souvent que nécessaire, sans avertissement préalable, et dans la mesure indiquée aux articles 12 et 13 de la convention; se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour adapter les différents éléments du système d'inspection du travail qui ne sont pas encore conformes à la convention; et de s'abstenir d'imposer tout autre moratoire sur les inspections du travail à l'avenir.

Concluant des informations fournies par le gouvernement sur l'expiration du moratoire sur l'inspection du travail que celui-ci n'est plus en vigueur, nous demandons au gouvernement de s'abstenir d'imposer toute restriction de la sorte à l'avenir.

Membres travailleurs – Il convient d'entamer ces conclusions par un rappel important: tout moratoire imposé à l'inspection du travail est une violation grave de la convention. Le fait que ce moratoire ne soit plus applicable à ce jour n'enlève en rien la gravité de cette violation qui a eu cours de 2018 à 2021. Il est donc essentiel que le gouvernement prenne toutes les mesures nécessaires pour garantir qu'aucun autre moratoire ne sera imposé aux services d'inspection à l'avenir. Pour permettre le suivi de la situation, le gouvernement veillera à fournir toute information sur l'évolution à cet égard et sur le nombre de visites réalisées par les services d'inspection.

Nous l'avons vu, de nombreuses restrictions s'imposent aux inspecteurs sociaux. Afin de permettre un fonctionnement indépendant, libre et efficace des services d'inspection, il est fondamental de lever ces restrictions. Le gouvernement veillera donc à garantir toutes les compétences aux services d'inspection de l'État en conformité avec la convention.

Nous avons également constaté que le gouvernement reconnaissait dans ses observations écrites que l'organe de coordination du système de services d'inspection de l'État et du système de services d'inspection syndicaux ne se réunissait plus depuis

quelque temps. Il est impératif de relancer le fonctionnement de cet organe afin d'assurer la bonne coopération de ces deux systèmes de services d'inspection et d'en garantir l'efficacité.

Nous demandons par ailleurs au Tadjikistan de pleinement œuvrer à la réalisation de l'objectif 2.2 de son programme pour la promotion du travail décent mis sur pied en collaboration avec le BIT qui s'applique pour la période 2020-2024, à savoir l'augmentation de l'efficacité de son inspection du travail.

Si l'existence de services d'inspection syndicaux n'exonère pas le gouvernement de mettre en place des services d'inspection de l'État pleinement compétents et disposant des moyens nécessaires à leur action, en conformité avec la convention, nous ne pouvons toutefois pas partager la position du porte-parole du groupe des employeurs selon laquelle il serait incompatible avec la convention de confier des missions d'inspection du travail aux syndicats, en complément aux services d'inspection de l'État.

Le gouvernement veillera à l'avenir à ce que l'autorité centrale d'inspection publie dans un délai raisonnable un rapport annuel qui sera par ailleurs communiqué au BIT, conformément aux articles 20 et 21 de la convention. Le gouvernement communiquera également utilement au BIT l'ensemble des rapports des années précédentes de son autorité centrale d'inspection, qui n'ont jusqu'ici pas été communiqués.

Pour mettre en œuvre toutes ces recommandations, nous demandons également au Tadjikistan d'impliquer pleinement les partenaires sociaux.

De manière générale, nous devons regretter le manque d'informations transmises en temps utile par le gouvernement, ce qui complique inévitablement les travaux des organes de contrôle de l'OIT. Nous demandons dès lors au gouvernement de veiller, de manière générale, à respecter ses obligations constitutionnelles vis-à-vis de l'OIT et à transmettre en temps utile toutes les informations demandées. Plus particulièrement, nous demandons au gouvernement de transmettre en temps utile toutes les informations relatives aux pouvoirs des inspecteurs sociaux de prendre des mesures destinées à éliminer les dangers pour la santé ou la sécurité des travailleurs, ainsi que des statistiques à cet égard. Nous lui demandons également de transmettre en temps utile toutes les informations concernant le service d'inspection de l'État, que ce soit en ce qui concerne les relations avec les services d'inspection syndicaux, leurs compétences respectives, le statut des inspecteurs sociaux, les sources de financement, la coordination des services d'inspection de l'État avec les services d'inspection syndicaux et le nombre d'inspecteurs respectifs qui les composent.

Afin d'assurer la mise en œuvre effective de toutes ces recommandations, nous invitons le gouvernement à accepter la tenue d'une mission technique du BIT dans le cadre de l'assistance technique du BIT déjà en cours au Tadjikistan.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations que le représentant gouvernemental a fournies par écrit et oralement et de la discussion qui a suivi.

La commission a regretté que le gouvernement n'ait pas soumis de rapport à la commission d'experts comme prévu par la convention.

Rappelant le rôle fondamental de l'inspection du travail dans la réalisation du travail décent et la protection des droits des travailleurs, la commission a noté avec une profonde préoccupation que des problèmes concernant le respect de la convention persistaient.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu sur ce cas, la commission prie instamment le gouvernement du Tadjikistan:

- **de prendre toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que plus aucun moratoire ou aucune autre restriction de cette nature ne sera imposé à l'avenir aux inspections du travail;**
- **de fournir des informations sur l'évolution de la situation des inspections du travail, y compris sur le nombre de visites d'inspection effectuées par les inspecteurs du travail, ventilées par types d'inspection et secteur;**
- **de prendre toutes les mesures législatives nécessaires pour s'assurer que les inspecteurs du travail sont habilités à effectuer des visites sans avertissement préalable et peuvent mener des inspections du travail aussi souvent et aussi soigneusement que nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales et garantir les pouvoirs de l'inspection étatique du travail conformément à la convention;**
- **de relancer le fonctionnement du Conseil pour la coordination des activités des organes d'inspection pour assurer l'efficacité et l'efficience des deux services d'inspection du travail;**
- **de mettre en œuvre le résultat 2.2 du programme par pays de promotion du travail décent 2020-2024 pour accroître l'efficacité de l'inspection du travail;**
- **de publier des rapports sur les travaux des services d'inspection et les transmettre au BIT en application des articles 19 et 20 de la convention; et**
- **de faire participer les partenaires sociaux à la mise en œuvre des présentes recommandations.**

La commission prie instamment le gouvernement de s'acquitter de ses obligations en matière de présentation des rapports au titre de la convention.

La commission invite le gouvernement à accepter une mission consultative technique du BIT dans le cadre de l'assistance technique que le Bureau fournit actuellement au Tadjikistan.

Interprétation du russe: **Représentante gouvernementale** – Nous tenons à vous remercier de nous avoir donné la possibilité de prendre la parole. Début mai, des consultations ont été tenues avec le BIT, avec le ministère du Tadjikistan concerné, au sujet des commentaires de la commission d'experts.

Nous avons préparé les réponses relatives à la convention et les avons envoyées à la commission le 24 mai. Ces réponses contiennent des informations cruciales sur les statistiques et les activités des partenaires sociaux. Ensuite, à la commission, nous avons écouté la discussion sur ce cas, à la suite de laquelle des recommandations ont été formulées.

Nous continuerons à travailler à partir de vos commentaires et de vos recommandations à l'élaboration de notre rapport annuel. Auparavant, cette responsabilité incombait à un ministère distinct. Nous avons pris note des commentaires concernant la publication des rapports sur les travaux des services d'inspection. Actuellement, ces questions sont à l'examen et, à l'avenir, le rapport complet sera adressé à la commission d'experts. Il est déjà en ligne sur le site Web, avec des commentaires sur le moratoire. Le moratoire temporaire a été levé cette année sine die; s'agissant des futures inspections du travail, d'autres informations seront fournies.

Bélarus (ratification: 1956)

Convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Mesures prises par le gouvernement du Bélarus pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête

Observations générales

Le gouvernement du Bélarus note que, suite au report de la session de la Conférence internationale du Travail (CIT) de 2020 en raison de la situation épidémiologique, la discussion qui se tiendra à la Commission de l'application des normes lors de la première partie de la 109e session de la CIT en mai-juin 2021 se fondera à la fois sur ses commentaires de 2020 et sur ceux figurant dans son rapport de 2021.

À cet égard, le gouvernement regrette que le ton employé dans les commentaires de 2021 de la commission d'experts, concernant le respect par le Bélarus de la convention nº 87 et la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête, ait radicalement changé par rapport à ses commentaires de 2020. De même, le gouvernement estime que l'évaluation très négative qui a été faite de la situation au Bélarus dans le rapport 2021 de la commission d'experts découle uniquement des événements politiques survenus dans le pays après les élections présidentielles du 9 août 2020. C'est donc sur la base d'informations non vérifiées communiquées par le Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus (BKDP) et la Confédération syndicale internationale (CSI) sur les événements survenus après les élections que la commission d'experts a placé, dans ses commentaires de 2021, le pays en «double note de bas de page», ce qui signifie que le Bélarus est automatiquement placé sur la liste des cas individuels devant être examinés par la Commission de l'application des normes à la 109e session de la CIT.

Le gouvernement estime que cette approche est inacceptable.

Il est inacceptable d'évaluer le respect de la convention nº 87 de l'OIT dans le pays à l'aune d'événements de nature purement politique qui n'ont aucun rapport avec le processus de dialogue social dans le monde du travail.

Le gouvernement souligne que certaines forces extérieures désireuses de déstabiliser le pays ont participé activement à l'organisation et au financement des actions de rue illégales qui ont eu lieu après l'élection du Président de la République du Bélarus. Parmi les principales revendications des manifestants figuraient la démission du chef de l'État et la tenue de nouvelles élections. Les structures politiques créées avec le soutien de l'étranger ouvrent de fait la voie à une transition anticonstitutionnelle du pouvoir dans le pays.

Le gouvernement fait observer que les déclarations sur la nature pacifique des manifestations sont sans fondement. Ces manifestations collectives ont été menées en violation de la loi et ont sérieusement menacé l'ordre public, la sécurité, la santé et la vie des citoyens. Au cours de ces actions, plusieurs infractions ont été relevées, telles que des actes de résistance aux demandes légitimes des fonctionnaires d'application des lois, associés à des agressions, à l'usage de la violence, à des dommages provoqués aux transports publics, à un blocage de la circulation, et à des dommages aux infrastructures.

De son côté, l'État a pris toutes les mesures nécessaires pour assurer l'ordre public, empêcher le chaos et la déstabilisation de la situation dans le pays, et a assuré la sécurité des citoyens.

Le gouvernement attire l'attention sur le fait que, dans les informations qu'ils ont communiquées à l'OIT, le BKDP et la CSI cherchent délibérément à établir un lien entre ces manifestations illégales et le prétendu mouvement de grève dans le pays. Ce qui démontre clairement l'intention du BKDP et de la CSI de faire indûment relever ces questions du domaine de compétence de l'OIT.

À cet égard, le gouvernement souligne que les faits évoqués sont très éloignés des événements qui se sont réellement déroulés au Bélarus fin 2020.

Dans la pratique, ces mouvements de protestation n'ont touché qu'une petite partie des travailleurs. Les entreprises du pays ont continué à fonctionner, et aucun préavis de grèves pour régler les conflits collectifs de travail entre les employeurs et les organisations représentatives des travailleurs n'a été déposé.

Parallèlement à cela, certains travailleurs ont pris part à des grèves qui n'avaient été ni annoncées ni organisées conformément à la loi, ces travailleurs ayant cessé le travail et refusé de s'acquitter des fonctions prévues dans leur contrat de travail. Selon le Code du travail de la République du Bélarus, des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement peuvent être imposées pour sanctionner de telles actions.

Le gouvernement indique qu'il relève uniquement de la compétence de l'employeur d'appliquer des mesures disciplinaires aux salariés, conformément à la législation du travail.

Ainsi, le gouvernement fait valoir que les citoyens dont font état les plaintes du BKDP et de la CSI, soit disant en raison de leur participation à des manifestations et à des grèves pacifiques, ont fait l'objet de sanctions administratives et disciplinaires pour avoir participé à certaines actions illégales. Il ne s'agit pas là de persécution de travailleurs et de militants syndicaux pour avoir exercé leurs droits et libertés civils ou syndicaux.

Le gouvernement insiste sur le fait qu'il est totalement déraisonnable et contreproductif d'évaluer la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête à l'aune d'événements de nature purement politique. Cela pourrait faire sérieusement obstacle à de futurs échanges constructifs bien établis, à la fois dans le pays et avec les experts de l'OIT concernés par la mise en œuvre des recommandations.

Le gouvernement fait aussi valoir que, au cours des dernières années, des progrès notables ont été accomplis dans la mise en place d'un dialogue social dans le pays. Dans le cadre de ses activités visant à mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête, le gouvernement se conforme strictement aux accords conclus et aux plans élaborés conjointement avec le Bureau international du Travail (le Bureau). Ainsi, en collaboration avec les partenaires sociaux et le Bureau, le gouvernement a mis pleinement en œuvre les propositions de la mission de contacts directs qui s'est rendue au Bélarus en 2014.

Actuellement, la principale plateforme pour la prise de décisions liées à la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête est le Conseil tripartite pour l'amélioration de la législation dans le domaine social et du travail (le conseil), cette plateforme ayant été conjointement conçue avec le Bureau. Le gouvernement, les associations d'employeurs et les syndicats sont représentés à parts égales au sein de ce conseil. En ce qui concerne les syndicats, le conseil comprend des représentants de la

Fédération des syndicats du Bélarus (FPB), la plus grande centrale syndicale du pays, et du BKDP.

Dans le cadre du partenariat social, le gouvernement prend des mesures ciblées pour établir une coopération constructive avec toutes les parties, y compris le BKDP, lequel est représenté non seulement au conseil susmentionné, mais aussi au Conseil national du travail et des questions sociales, ainsi que dans le groupe de travail pour l'élaboration du projet d'accord général.

Toutefois, il convient de souligner qu'il est difficile de coopérer avec le BKDP compte tenu de sa position extrêmement destructrice. Agissant ouvertement en tant qu'opposant aux autorités de l'État, la position des représentants du BKDP est de rejeter et de critiquer toute mesure gouvernementale prise dans n'importe quel domaine de la politique sociale et économique, quel que soit l'objectif visé. Dans ces circonstances, il est extrêmement difficile de parvenir à des décisions communes et mutuellement acceptables au sein du conseil.

Néanmoins, même dans des conditions aussi difficiles, le conseil joue un rôle important dans la promotion du dialogue social et la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête. Ainsi, par exemple, c'est le conseil qui a élaboré des propositions visant à abolir l'obligation légale de 10 pour cent des salariés pour créer un syndicat, qui a élaboré et mis en œuvre, en collaboration avec les experts de l'OIT, les propositions de la mission de contacts directs de l'OIT, ainsi que des mesures supplémentaires de coopération technique avec l'OIT, sur la base des résultats de la mise en œuvre des propositions de la mission.

Les mesures prises par le gouvernement pour mettre en œuvre les normes de l'OIT ont été évaluées positivement par la commission d'experts. Ainsi, dans les rapports 2020 et 2021 de cette commission, le Bélarus figure parmi les cas de progrès. Plus particulièrement, la commission d'experts a pris note avec intérêt des mesures prises par le gouvernement pour mettre en œuvre les conventions nos 98, 144 et 149 de l'OIT.

Le gouvernement serait reconnaissant aux organes de contrôle de l'OIT d'adopter une attitude impartiale à l'égard de la situation dans le pays et de ne pas faire d'évaluations critiques hâtives des actions menées par les autorités du Bélarus pour faire respecter la loi et rétablir l'ordre.

Le gouvernement reconnaît la valeur de l'expérience et de l'expertise de l'OIT et espère poursuivre un dialogue ouvert et constructif concernant la mise en œuvre des obligations découlant des conventions ratifiées, ainsi que sur un plus large éventail de questions relevant du domaine social et du travail, afin d'améliorer le niveau et la qualité de vie des citoyens du Bélarus.

Article 2 de la convention. Droit des travailleurs de constituer des organisations

Comme le montre la pratique, aujourd'hui, l'exigence d'une adresse légale ne fait pas obstacle à l'enregistrement des syndicats. En témoignent les données sur le nombre d'organisations enregistrées ces cinq dernières années (2016-2020): 6 027 nouvelles structures organisationnelles syndicales et 3 nouveaux syndicats ont été enregistrés dans le pays. Au 1er janvier 2021, on dénombrait au total 25 syndicats (20 syndicats nationaux, 1 syndicat territorial, 4 syndicats au sein d'organisations), 4 associations syndicales et 26 522 structures organisationnelles syndicales étaient enregistrés au Bélarus.

Les cas de refus d'enregistrement des structures organisationnelles syndicales sont rares et se fondent sur des raisons objectives qui ne sont généralement pas liées à l'exigence d'avoir une adresse légale. Les principaux motifs de refus sont le non-respect de la législation relative à la procédure requise pour créer des syndicats et la présentation d'un ensemble incomplet de documents aux fins de leur enregistrement.

Articles 3, 5 et 6 de la convention. Droit des organisations de travailleurs, y compris les fédérations et confédérations, d'organiser leurs activités

Procédure à suivre pour l'organisation et la tenue de manifestations collectives

La procédure à suivre pour l'organisation et la tenue de manifestations collectives mise en place au Bélarus n'est pas contraire aux principes de la liberté syndicale et de rassemblement et elle est pleinement conforme aux dispositions du Pacte international relatif aux droits civils et politiques. L'exercice du droit de réunion pacifique ne fait l'objet d'aucune restriction, à l'exception de celles prévues par la loi et qui sont nécessaires dans une société démocratique, dans l'intérêt de la sécurité nationale, de la sûreté publique, de l'ordre public, ou pour protéger la santé ou la moralité publiques ou les droits et les libertés d'autrui.

Les normes législatives prévoyant des sanctions pour non-respect de la procédure à suivre pour l'organisation et la tenue de manifestations collectives, non-respect qui a entraîné de graves conséquences négatives, visent à prévenir les actes illégaux socialement dangereux qui constituent une menace réelle pour la vie et la santé des citoyens. Il s'agit là de la nécessité sans condition de maintenir un juste équilibre entre les intérêts et les droits de certains groupes de citoyens et de la société dans son ensemble. Il appartient directement à l'État de maintenir cet équilibre.

Fondamentalement, la décision de mettre fin aux activités syndicales en raison de violation de la législation sur les manifestations collectives, qui ont entraîné de graves dommage, d'importants préjudices aux droits et aux intérêts des citoyens, des organisations, de la société et de l'État, ne peut être prise que par un tribunal.

Il n'y a pas eu de décision de dissoudre des syndicats pour violation de la procédure liée à l'organisation et la tenue de manifestations collectives au Bélarus.

Procédure pour recevoir et utiliser une aide étrangère gratuite

La législation n'interdit pas aux syndicats de recevoir une aide étrangère gratuite, y compris de la part d'organisations et d'associations syndicales internationales. En revanche, la loi définit clairement les fins auxquelles cette aide peut être utilisée, ainsi que la procédure d'enregistrement de celle-ci, applicable à toutes les entités juridiques.

Il convient de noter qu'aucun syndicat ne s'est vu refuser une aide étrangère gratuite ni n'a été dissous pour violation de la procédure réglementant cette aide.

La procédure mise en place pour recevoir des fonds en provenance de l'étranger est liée de manière déraisonnable aux articles 5 et 6 de la convention nº 87. L'interdiction de recevoir et d'utiliser l'aide étrangère à des fins politiques et de propagande de masse est conditionnée par les intérêts de la sécurité nationale, la nécessité d'exclure les risques d'influence délétère de la part de forces extérieures sur la situation du pays.

Évolution de la situation dans l'affaire Gennady Fedynich et Igor Komlik

Le gouvernement attire une nouvelle fois l'attention des organes de contrôle de l'OIT sur le fait que les poursuites engagées contre les dirigeants syndicaux du Syndicat

des travailleurs de la radio et de l'électronique (REP), MM. Fedynich et Komlik, sont uniquement dues au non-respect de la procédure liée à l'exercice d'activités économiques (évasion fiscale). La condamnation se fonde sur des preuves qui ont été objectivement vérifiées pendant le procès. Cette affaire n'est en aucun cas liée aux activités du REP et il ne s'agit pas là de persécution de militants syndicaux pour avoir exercé leurs droits civils ou syndicaux.

Le gouvernement a précédemment fourni des informations détaillées sur cette question, à la fois à la commission d'experts et au Comité de la liberté syndicale. Les observations du gouvernement contenaient, entre autres, des informations sur la position du président du Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus (BCDTU), M. Yaroshuk, qui a publiquement admis l'illégalité des actions de M. Fedynich et de M. Komlik. Plus particulièrement, dans son interview intitulée «The REP Trade Union Leadership Seriously Set Themselves Up», publiée sur Internet le jour de l'arrestation de MM. Fedynich et Komlik le 2 août 2017, M. Yaroshuk a commenté l'arrestation de ses collègues en indiquant, entre autres, ce qui suit:

> Pour parler sans ambage, tous les échanges avec le syndicat danois 3F et le ministère danois des Affaires étrangères sont entre leurs mains [enquêteurs du département des enquêtes financières]. Il s'agit d'une affaire très médiatisée qui a largement dépassé le cadre du mouvement syndical;
>
> [Le projet] vise le séparatisme et les scissions au sein du mouvement syndical indépendant au Bélarus;
>
> J'ai écrit aux enquêteurs pour leur indiquer ne rien savoir des modalités de financement, ni à propos des personnes qui apportaient ou non les fonds. Je crois que, à un moment donné, j'ai pris la sage décision de ne pas être mêlé à tout cela. Car je n'aurai rien à y gagner si ce n'est de préserver ma propre réputation. Mais ce que nous craignions tous est arrivé: l'abcès a éclaté, à notre grand regret. Aujourd'hui, la situation me fait dire que le «régime sanglant» s'est abattu sur mon peuple, mon organisation, mais je dois être objectif. Aujourd'hui, je ne peux pas parler de «régime sanglant» et de mes collègues «blancs comme neige». Ils ont tout gâché.

Actuellement, puisque les condamnés bénéficient de la loi d'amnistie, M. Fedynich et M. Komlik purgent leur principale peine sous forme de restriction de liberté pleine et entière.

Ce qui adviendra des dispositifs de stockage d'informations saisis au cours de l'enquête sur l'affaire pénale sera décidé une fois que l'on aura vérifié que les personnes indiquées ont commis d'autres crimes de nature similaire.

Droit de grève

En République du Bélarus, le droit de grève des citoyens est inscrit à l'article 41 de la Constitution. Ainsi, les citoyens ont le droit de protéger leurs intérêts économiques et sociaux, y compris le droit de créer des syndicats, de conclure des contrats (conventions) collectifs et le droit de grève.

Le droit des syndicats de déclarer une grève est inscrit à l'article 22 de la loi «sur les syndicats» de la République du Bélarus.

La procédure liée à l'organisation et à la conduite d'une grève est réglementée par le chapitre 36 du Code du travail de la République du Bélarus.

Les dispositions législatives qui réglementent cette procédure visent à créer les conditions propres à régler les différends survenus pendant les consultations et les

négociations tenues dans le cadre des procédures de conciliation. La grève est un moyen extrême de régler un différend, lorsque les parties ne parviennent pas à un accord.

Conformément à l'article 393 du Code du travail, en cas de menace réelle pour la sécurité nationale, l'ordre public, la santé publique, les droits et libertés d'autrui, ainsi que dans d'autres cas prévus par la loi, le Président de la République du Bélarus a le droit de reporter ou de suspendre la grève, pendant trois mois maximum.

Le gouvernement estime que la procédure actuelle liée à l'organisation et la conduite des grèves en République du Bélarus n'est pas contraire aux normes internationales du travail.

Consultations des organisations d'employeurs et de travailleurs

En République du Bélarus, il existe un système de partenariat social et, dans le cadre de ce système, les organes gouvernementaux, les associations d'employeurs et les syndicats interagissent dans le cadre du processus d'élaboration et de mise en œuvre de la politique socio-économique de l'État.

Les projets de textes juridiques réglementant les questions relevant du secteur social et du travail sont élaborés avec la participation directe des partenaires sociaux.

Les dispositions prévoyant la participation des partenaires sociaux à l'élaboration de projets de textes juridiques figurent dans l'Accord général conclu entre le gouvernement de la République du Bélarus et les associations nationales d'employeurs et de syndicats pour 2019-2021.

Ainsi, selon la clause 50 de l'Accord général, le gouvernement de la République du Bélarus:

- soumet au Conseil national du travail et des questions sociales pour discussion préliminaire les projets de textes juridiques qui relèvent de la compétence de ce conseil;
- lors de l'élaboration de textes juridiques portant sur les droits au travail et les droits et intérêts socio-économiques des citoyens, ainsi que sur les intérêts économiques connexes des employeurs, transmet aux syndicats et aux employeurs représentés par les coprésidents du Conseil national du travail et des questions sociales les projets de textes juridiques pertinents pour examen et présentation d'observations et de propositions, et examine la position de ces derniers avant de prendre une décision.

En dépit du nombre sans égal de travailleurs membres des syndicats affiliés au BCDTU et à la FTUB (les syndicats de la FTUB représentent les intérêts de 4 millions de travailleurs), le BCDTU et la FTUB sont représentés au sein du principal organe tripartite du pays – c'est-à-dire au Conseil national du travail et des questions sociales ainsi qu'au Conseil tripartite pour l'amélioration de la législation dans le domaine social et du travail.

Discussion par la commission

Interprétation du russe: **Représentante gouvernementale, ministre du Travail et de la Protection sociale** – Dans ma déclaration, je vais aborder les questions relatives au respect de la convention nº 87 et à la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête par le Bélarus. Ces recommandations ont été adoptées en 2004, et nous avons souvent entendu dire qu'elles n'ont toujours pas été pleinement mises en œuvre à ce jour.

J'invite toutefois la commission à ne pas tirer de conclusions hâtives. Quiconque examine attentivement les 12 recommandations de la commission d'enquête constatera que cette commission ne fait que recommander au gouvernement et aux partenaires sociaux d'œuvrer en permanence et systématiquement en coopération avec le BIT, sans fixer de délai précis.

Ces recommandations portent sur le système judiciaire, le système de règlement des différends et la coopération tripartite. Il nous a été demandé de revoir notre système de relations professionnelles afin de veiller à ce que le gouvernement et les partenaires sociaux aient des rôles distincts. C'est ce que beaucoup de pays doivent faire. Pas un seul pays au monde aujourd'hui ne peut prétendre qu'il n'y a aucun conflit entre employeurs et travailleurs. Le gouvernement du Bélarus s'emploie en permanence à améliorer ses relations professionnelles, de même que ses procédures concernant le dialogue social et le tripartisme. Ces dernières années, nous nous sommes employés à répondre aux questions spécifiques mises en lumière dans les recommandations et nous en avons informé le système de contrôle de l'OIT.

Qu'avons-nous fait alors? Nous avons porté les recommandations de la commission d'enquête à la connaissance de la société. Nous avons également pris des mesures systématiques pour informer les représentants du système judiciaire et le bureau du procureur de la nécessité d'examiner en détail toute allégation de discrimination à l'égard de syndicats. Nous avons également organisé et tenu plusieurs séminaires, en collaboration avec le BIT.

Afin de simplifier les conditions d'enregistrement des syndicats, deux décisions majeures ont été prises. Tout d'abord, la Commission républicaine d'enregistrement a été supprimée, de même que la contrainte de l'adhésion d'au moins 10 pour cent de l'ensemble des travailleurs pour établir une organisation syndicale. Conformément à la recommandation de la commission d'enquête, le Conseil national du travail et des questions sociales (NCSLI), notre principal organe tripartite, compte en son sein un représentant du Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus (BKDP).

Je tiens à préciser que le BKDP ne remplit pas les critères de représentativité prévus par le règlement de la NCSLI, mais que le gouvernement et la Fédération des syndicats du Bélarus (FPB), ainsi que la Confédération des industriels et des entrepreneurs (employeurs), ont fait néanmoins preuve de bonne volonté pour se conformer à la recommandation de la commission d'enquête.

Si je m'attarde en particulier sur ces questions visées dans les recommandations, c'est parce que nous estimons que la position de la commission d'enquête et de la commission d'experts sur ces questions ne tient pas compte de la réalité. Nous estimons que la législation de la République du Bélarus réglementant l'organisation de manifestations collectives et de grèves, et la réception de l'aide étrangère gratuite, est conforme aux normes de l'OIT. Cette législation garantit des processus appropriés de dialogue social, de même que la sûreté, la santé et la sécurité de la population. Il nous appartient de maintenir un équilibre entre les intérêts et les droits des différents groupes de la société; c'est là notre tâche principale.

En ce qui concerne la réception et l'utilisation de l'aide étrangère gratuite, la législation n'interdit pas aux syndicats d'en bénéficier. Au contraire, la législation définit les fins auxquelles elle peut être utilisée et prévoit les règles selon lesquelles elle doit être enregistrée, ces règles devant être respectées par tous.

Permettez-moi de faire allusion aux manigances auxquelles se sont livrés certains représentants du Syndicat des travailleurs de la radio et de l'électronique (REP) – à savoir

Gennady Fedynich et Igor Komlik, en ce qui concerne l'argent reçu de l'étranger. Devant de tels agissements, on ne peut que constater qu'il faut accroître la transparence des systèmes réglementant la réception et l'utilisation de l'aide étrangère gratuite.

Je tiens à souligner qu'il n'est pas interdit d'utiliser l'aide étrangère pour organiser des séminaires et des conférences internationales dans le pays. En revanche, il est interdit de financer par cette aide les actions politiques, conformément à ce qui se fait au niveau international. Les règles qui régissent actuellement l'organisation et la tenue de manifestations collectives ne sont pas contraires aux principes de la liberté syndicale ou de réunion. Les restrictions prévues par la législation visent à garantir la sécurité de l'État et de la société, ainsi que les droits et la liberté des personnes. Les dispositions de la législation sont pleinement conformes à celles du Pacte international relatif aux droits civils et politiques.

Il convient de noter que les recommandations de la commission d'enquête n'abordent pas la question de la tenue de grèves. Pourtant, depuis quelques années, la commission d'experts propose au gouvernement de modifier certaines dispositions du Code du travail réglementant l'organisation et la tenue de grèves. La position du gouvernement est tout à fait claire et compréhensible sur ce point. Ce sont la Constitution, le Code du travail et la loi sur les syndicats qui garantissent le droit des citoyens de faire grève en République du Bélarus. Nous sommes d'avis que la grève est un moyen tout à fait extrême de régler les différends. Les dispositions législatives sont justement là pour garantir le règlement des différends dans les meilleures conditions possibles, moyennant des consultations et des négociations menées dans le cadre de procédures de conciliation. Cette approche n'est pas contraire aux normes internationales du travail.

Comme nous l'avons déjà dit, la commission d'enquête recommande uniquement au gouvernement de s'employer en permanence et systématiquement à améliorer le dialogue social dans notre pays. Pour ce faire, nous avons mis en place un Conseil tripartite pour l'amélioration de la législation dans le domaine social et du travail (Conseil tripartite). La proposition de créer ce conseil a été élaborée lors d'un séminaire tripartite auquel ont participé le BIT, l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération syndicale internationale (CSI), qui s'est tenu à Minsk en 2009.

Guy Ryder a contribué personnellement à l'élaboration de cette proposition. À l'époque, il était secrétaire général de la CSI. Aujourd'hui, bien sûr, il est Directeur général de l'Organisation internationale du Travail; M. Kari Tapiola était Directeur général adjoint de l'OIT à l'époque. Le Conseil tripartite est un forum au sein duquel sont abordées les questions de liberté syndicale, et c'est là que l'on surveille la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête.

Au sein du Conseil tripartite, le gouvernement, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs sont représentés sur un pied d'égalité. Je tiens à souligner que, sur les sept représentants syndicaux au conseil, quatre représentent le FPB, et trois le BKDP, bien que le nombre de membres syndicaux de ce dernier soit inférieur à 1 pour cent du nombre de membres du FPB. Je pense que, dans aucun pays au monde, la participation d'un si petit syndicat au processus décisionnel n'est possible au niveau national. La mission de contacts directs, qui s'est rendue à Minsk en 2014, a fait une évaluation positive des activités du Conseil tripartite et a reconnu qu'il y avait bien un pluralisme syndical au Bélarus.

Le Conseil tripartite a coordonné les activités de mise en œuvre des propositions de la mission de contacts directs, notamment en organisant des séminaires et des sessions

de formation sur le tripartisme, la négociation collective et le règlement des différends du travail. Tous les accords élaborés en coopération avec le BIT ont déjà été mis en œuvre, renforçant ainsi le pluralisme syndical au Bélarus. Les accords généraux pour 2016-2018 et pour 2019-2021 réglementent la conclusion de conventions collectives au niveau de l'entreprise, lorsqu'il y a plusieurs syndicats. Concrètement, tous les syndicats actifs dans l'entreprise ont le droit de participer aux négociations collectives par l'intermédiaire d'un organe de négociation commun.

En 2019, au moment où l'OIT célébrait son 100e anniversaire, nous avons encore fait quelques progrès: nous avons ratifié deux conventions de l'OIT – à savoir la convention (nº 132) sur les congés payés (révisée), 1970, et la convention (nº 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995. Toutes deux sont entrées en vigueur au Bélarus en février de cette année.

En février 2019, avec la participation d'experts du BIT, nous avons organisé deux autres événements: une conférence tripartite sur les questions de tripartisme et de dialogue social; et une session du Conseil tripartite portant sur les accords au niveau des branches et des régions. Cela a marqué le coup d'envoi d'une série de consultations menées avec des experts du BIT sur les questions de différends collectifs du travail. Malheureusement, à cause de la pandémie de COVID-19, le conseil a dû interrompre temporairement sa coopération avec ces experts. Dès que la situation s'améliorera, nous allons à nouveau coopérer activement.

Je voudrais attirer l'attention de la commission sur le fait que la République du Bélarus ne s'est pas reposée sur ses lauriers ces dernières années. Au contraire, nous avons beaucoup fait pour améliorer le dialogue social et le tripartisme dans notre pays.

La commission d'experts a reconnu les progrès que nous avons accomplis. En témoigne le fait que, dans ses rapports de 2020 et 2021, elle a inscrit le Bélarus sur la liste des cas de progrès. Elle a pris note avec intérêt des mesures que nous avons prises pour mettre en œuvre la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, la convention (nº 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et la convention (nº 149) sur le personnel infirmier, 1977. Nous en sommes heureux et nous sommes prêts à aller plus loin encore. Par exemple, le Conseil tripartite examinera la proposition de la commission d'experts concernant la mise en place d'autres mécanismes pour régler les différends du travail, dès que la situation épidémiologique le permettra.

Nous allons également poursuivre nos travaux sur les accords aux niveaux des régions et des branches. Je ne vais rien cacher à la commission: le gouvernement est vivement préoccupé par le changement de ton observé dans les commentaires de la commission d'experts dans son rapport cette année. Il semblerait que la commission porte un regard plus négatif sur le Bélarus, sans doute à cause des événements politiques qui se sont déroulés dans notre pays après l'élection présidentielle du 9 août 2020. Je suis convaincue que, si ces événements n'avaient pas été de nature politique, le Bélarus n'aurait pas fait l'objet d'une «double note de bas de page» et ne se serait pas retrouvé automatiquement placé sur la liste des cas individuels à examiner par la commission. Ce n'est tout simplement pas acceptable pour nous. Ces événements étaient de nature purement politique et n'avaient aucun rapport avec le processus de dialogue social dans le domaine des droits au travail, et ce n'est pas à l'aune de ces événements que l'on doit évaluer la conformité du Bélarus à la convention. Certaines personnes vont dire aujourd'hui, j'en suis sûre, que des dirigeants et membres syndicaux seraient soi-disant persécutés en raison de leurs activités syndicales. Je tiens à souligner que ce n'est pas le cas. Ces événements n'avaient rien à voir avec les activités syndicales.

Il s'agissait de manifestations de rue illégales et de tentatives d'organiser au sein d'entreprises et de commerces des actions de protestation pour des raisons purement politiques; ces événements n'avaient rien à voir avec les différends collectifs du travail.

En outre, des forces extérieures désireuses de déstabiliser le pays ont participé à l'organisation de ces actions de protestation. Certaines structures, créées avec le soutien de l'étranger, cherchaient essentiellement à jeter les bases d'un renversement anticonstitutionnel du pouvoir au Bélarus. Ces actions étaient illégales et non pacifiques, elles ont sérieusement menacé l'ordre public, la sûreté et la sécurité des citoyens du Bélarus. Le gouvernement serait reconnaissant aux organes de contrôle de l'OIT de faire un examen objectif de la situation dans le pays. Le gouvernement demande à la commission d'examiner la question de manière objective et globale, en tenant compte de la position et des informations que je viens de communiquer dans ma déclaration.

En conclusion, je voudrais souligner que le gouvernement du Bélarus est très satisfait du soutien et de l'assistance du BIT. Nous souhaitons poursuivre un dialogue ouvert et constructif avec l'Organisation non seulement pour remplir les obligations qui nous incombent au titre des conventions que nous avons ratifiées, mais aussi pour aborder une série de questions auxquelles nous sommes confrontés dans le contexte de notre système de travail.

Membres employeurs – Cette discussion porte sur la convention nº 87, qui est une convention fondamentale. Le gouvernement du Bélarus l'a ratifiée en 1956. Son application a été examinée à 13 reprises par la commission, les dernières fois en 2014 et 2015.

Je voudrais tout d'abord aborder le suivi des recommandations de la commission d'enquête, instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT, et les commentaires formulés par la commission d'experts à cet égard.

Tout d'abord, la commission d'experts a pris note des allégations d'actes de violence formulées par la CSI et le BKDP pendant les manifestations qui ont eu lieu après l'élection présidentielle d'août 2020. Nous remercions la représentante gouvernementale pour ses observations sur ces questions examinées aujourd'hui. Nous notons que, dans sa recommandation 8, la commission d'enquête estime qu'une protection adéquate contre toute mesure de détention administrative doit être garantie aux responsables syndicaux dans l'exercice de leurs fonctions ou de la liberté d'expression, de la liberté syndicale et de la liberté de réunion.

Les membres employeurs notent que la pleine reconnaissance des libertés civiles, en particulier la liberté d'opinion et d'expression, la liberté de réunion, la protection contre toute arrestation et détention arbitraires, et le droit à un jugement équitable par un tribunal indépendant et impartial, sont des conditions préalables essentielles à l'exercice effectif de la liberté syndicale, tant pour les travailleurs que pour les employeurs, et donc au respect de la convention.

Les membres employeurs demandent donc instamment au gouvernement de rétablir, sans délai, le plein respect de la liberté syndicale et des droits syndicaux des travailleurs, et de mettre en œuvre la recommandation 8 de la commission d'enquête sur la protection adéquate contre la détention administrative qui doit être garantie aux responsables syndicaux dans l'exercice de leurs fonctions ou de leurs libertés civiles.

Les employeurs demandent instamment au gouvernement de prendre des mesures pour libérer tous les syndicalistes encore en détention et pour abandonner les charges pénales liées à la participation à des manifestations pacifiques. Les employeurs

l'exhortent aussi à examiner sans délai, dans le cadre d'une enquête judiciaire indépendante, les cas présumés d'intimidation ou de violence physique.

Passons maintenant aux observations de la commission d'experts concernant l'article 2 de la convention. Ces observations se rapportent à une de ses observations précédentes dans laquelle elle avait prié instamment le gouvernement d'évaluer, dans le cadre du Conseil tripartite, les mesures nécessaires pour garantir que le problème de l'adresse légale ne soit plus un obstacle à l'enregistrement d'un syndicat dans la pratique. Le gouvernement a fourni des informations selon lesquelles l'obligation de fournir une attestation de l'adresse légale ne constitue pas un obstacle à l'enregistrement d'un syndicat, et a ajouté qu'il n'y a pas eu de cas de refus d'enregistrement de syndicats au cours des neuf premiers mois de 2020.

Les membres employeurs notent donc que les syndicats concernés, le BKDP, le Syndicat libre du Bélarus (SPB) ou le REP, n'ayant pas apporté de précisions au gouvernement, il est difficile de dire si, et dans quelle mesure, le refus d'enregistrement à Orsha ou Babruysk était contraire à l'article 8 de la convention.

Le BKDP et la CSI n'ont pas fait valoir que le refus d'enregistrement dans ces deux cas était lié à la question de l'adresse légale et n'ont pas affirmé que le refus d'enregistrement dans ces cas constituait une restriction indue du droit de constituer un syndicat sans autorisation préalable.

Le BKDP, le SPB et le REP ne semblent pas avoir intenté de recours en justice contre les décisions de refus ni avoir demandé de discussion sur cette question au sein du Conseil tripartite. Par conséquent, les employeurs ne pensent pas qu'il appartienne au gouvernement d'entamer une discussion sur la question de l'adresse légale au Conseil tripartite, dans la mesure où ceux qui pourraient être concernés par cette question n'ont pas demandé cette discussion. Néanmoins, les employeurs font observer que le gouvernement devrait continuer à fournir des informations sur l'évolution de la situation sur ce point, en particulier sur les discussions qui se sont tenues et sur l'issue de ces discussions au Conseil tripartite.

La commission d'experts a également noté au titre de cet article que, lors de sa rencontre télévisée avec le président de la FPB, le Président Loukachenko a demandé instamment que des syndicats soient constitués dans toutes les entreprises privées d'ici à la fin de 2020, sous peine de liquidation des entreprises privées qui n'auraient pas formé de syndicats comme le demandait la FPB. Les membres employeurs soulignent que, conformément à l'article 2 de la convention, la liberté syndicale implique que les travailleurs et les employeurs puissent décider librement, sans ingérence de l'État, de constituer ou non leurs propres organisations. De l'avis des employeurs, exercer ainsi une pression en vue d'établir une organisation de travailleurs constitue une absence de respect et une violation manifestes de la liberté syndicale, ainsi qu'une infraction à l'article 2 de la convention.

Les employeurs ne sont pas du même avis que la commission d'experts. Nous considérons d'une importance moindre le fait que le Président a demandé instamment la création d'une organisation syndicale particulière, à savoir la FPB. Selon nous, la violation de l'article 2 n'aurait pas été moins grave si le Président avait exigé, sous la menace, la formation d'un autre syndicat, quel qu'il soit, dans une entreprise privée.

Les membres employeurs demandent donc au gouvernement de s'abstenir de toute ingérence dans la constitution de syndicats dans les entreprises privées, et en particulier d'exiger la création de syndicats au sein de ces entreprises, en menaçant de liquider celles qui ne le feraient pas. Les membres employeurs demandent également

au gouvernement de préciser clairement que la constitution d'un syndicat dans les entreprises privées relève exclusivement de la décision des travailleurs de ces entreprises.

En ce qui concerne les articles 3, 5 et 6, la commission d'experts a pris note des préoccupations relatives à la demande de la commission d'enquête au gouvernement de modifier le décret présidentiel nº 24 du 28 novembre 2003 qui porte sur la réception et l'utilisation de l'aide étrangère gratuite. Les membres employeurs notent que l'acceptation par une organisation nationale de travailleurs ou d'employeurs qui reçoit une aide financière d'une organisation internationale de travailleurs ou d'employeurs, sans la nécessité d'obtenir l'approbation du gouvernement et sans sanctions, relève du droit prévu à l'article 5 de s'affilier à des organisations internationales d'employeurs et de travailleurs.

Nous prenons également note des commentaires de la commission d'experts sur le point suivant: la commission d'enquête a prié le gouvernement de modifier la loi sur les activités de masse, notamment pour définir clairement les motifs valables de refus des demandes portant sur l'organisation de manifestations syndicales de masse, conformément aux principes de la liberté syndicale. Les membres employeurs font observer que le droit d'organiser des réunions et des manifestations publiques constitue un aspect important des activités des organisations d'employeurs et de travailleurs en vertu de l'article 3 de la convention. Par conséquent, la loi telle que modifiée sur les activités de masse ainsi que le règlement qui l'accompagne limitant le recours à une aide étrangère gratuite pour l'organisation de manifestations de masse entravent indûment la possibilité pour les syndicats de mener à bien leurs activités publiques.

Les membres employeurs demandent donc instamment au gouvernement de modifier la loi sur les activités de masse et le règlement qui l'accompagne, notamment pour définir clairement les motifs valables de refus des demandes d'organisation de manifestations syndicales de masse conformément aux principes de la liberté syndicale, élargir le champ des activités pour lesquelles une aide financière étrangère peut être utilisée, et supprimer les sanctions imposées aux syndicats ou aux syndicalistes pour avoir simplement violé la législation pertinente.

Les membres employeurs demandent aussi au gouvernement d'abroger l'ordonnance nº 49 du Conseil des ministres, telle que modifiée, afin de permettre aux organisations d'employeurs et de travailleurs d'exercer dans la pratique leur droit d'organiser des manifestations de masse.

Les membres employeurs demandent instamment au gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, y compris dans le cadre du Conseil tripartite, d'étudier et de trouver des solutions pratiques aux préoccupations soulevées par les syndicats en ce qui concerne l'organisation et la tenue de manifestations de masse.

Les membres employeurs notent que la commission d'experts a demandé au gouvernement de modifier divers articles du Code du travail en ce qui concerne l'exercice du droit de grève. Le gouvernement a fait valoir à la Commission de la Conférence que le droit de grève n'est pas expressément prévu dans la convention et que ce sont les dispositions constitutionnelles et législatives nationales qui prévoient le droit de grève, conformément aux principes applicables.

Le groupe des employeurs saisit cette occasion pour rappeler à la commission, comme l'ont souligné à de nombreuses reprises tant les employeurs que certains gouvernements, que le droit de grève n'est pas réglementé dans la convention et ne fait pas partie des obligations qui découlent de celle-ci. Le point de vue de la commission

d'experts selon lequel le droit de grève est néanmoins couvert par la convention nº 87 n'a pas, à notre avis, le soutien du groupe des employeurs ni celui du groupe gouvernemental du Conseil d'administration du BIT. Il est donc regrettable que la commission d'experts continue malgré tout à formuler des observations aussi détaillées sur la question et, à notre sens, elle continue d'outrepasser son mandat.

Les membres employeurs se doivent donc de souligner qu'ils estiment que le gouvernement du Bélarus n'est pas tenu par la convention d'apporter des modifications aux dispositions du Code du travail ou tout autre changement demandé par la commission d'experts à ce sujet.

Enfin, nous notons que la commission d'experts a formulé plusieurs commentaires ainsi que des observations sur les consultations avec les organisations de travailleurs et d'employeurs au sujet du fonctionnement insatisfaisant du Conseil tripartite.

Les membres employeurs notent que, selon la présentation du gouvernement, la FPB semble bénéficier de droits préférentiels dans le processus de consultation sur la législation concernant les droits et les intérêts des travailleurs. Les employeurs estiment que cela n'est pas justifié. Il croit comprendre que le BKDP est aussi considéré comme représentatif et qu'il est membre tant du NCLSI que du Conseil tripartite. Par conséquent, toute situation donnant l'impression d'un favoritisme au bénéfice d'une organisation de travailleurs ne serait pas compatible avec la convention et devrait être évitée. Les employeurs demandent donc instamment au gouvernement de modifier le décret nº 193 sur le Conseil des ministres afin de garantir que toutes les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs jouissent de droits égaux en matière de consultation lors de la préparation d'une législation.

Enfin, les membres employeurs notent que le Conseil tripartite joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête et des autres organes de contrôle de l'OIT. Toutefois, sa capacité à contribuer à la mise en œuvre complète de ces recommandations a été insatisfaisante.

Les membres employeurs invitent donc le gouvernement à prendre les mesures nécessaires, en collaboration avec les partenaires sociaux, pour renforcer le Conseil tripartite afin d'améliorer la législation dans le domaine social et du travail, et de façon à ce qu'il joue un rôle efficace dans la pleine mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête et des autres organes de contrôle de l'OIT.

Membres travailleurs – La Conférence a examiné l'application de la convention nº 87 par le Bélarus à 13 de ses 17 dernières sessions. Depuis le rapport publié par la commission d'enquête en 2004, la commission d'experts a formulé à 15 reprises des observations sur le respect par le Bélarus de la convention nº 87. En dépit de ces examens répétés et approfondis de la liberté syndicale et du droit syndical, la situation des travailleurs se dégrade au Bélarus.

En 2020, la commission d'experts a assorti le cas du Bélarus d'une double note de bas de page s'agissant du respect de la convention nº 87 et elle a noté, je cite, «qu'il n'y a pas eu de progrès tangible vers la mise en œuvre intégrale des recommandations de la commission d'enquête de 2004». La répression qui se poursuit et les attaques contre les libertés civiles et les droits syndicaux témoignent d'un recul du gouvernement en ce qui concerne ses obligations au titre de la convention.

Les travailleurs bélarussiens sont toujours privés du droit de participer à des manifestations et réunions pacifiques. En 2020, les forces de sécurité se sont livrées à de violentes attaques lors des protestations de masse démocratiques et pacifiques qui ont

eu lieu au Bélarus. Des centaines de syndicalistes et dirigeants syndicaux ont été intimidés, arrêtés, inculpés, au titre de diverses lois, de chefs d'accusation assortis de lourdes peines de prison et soumis de manière répétée à des détentions administratives et à des amendes pour avoir exercé leur droit de se réunir pacifiquement.

Les forces de sécurité n'ont pas protégé les manifestants pacifiques. Des travailleurs ont été licenciés pour avoir exercé leur droit de faire grève et de protester pacifiquement. Le gouvernement a exercé des représailles contre les dirigeants syndicaux en les envoyant en prison.

Le 1er février 2021, le tribunal de Zhlobin a condamné les syndicalistes de l'entreprise métallurgique bélarussienne (BMZ) Igor Povarov, Alexandre Bobrov et Yevgeny Govor à trois ans de prison pour avoir organisé, le 17 août 2020, une grève de soutien à des manifestations démocratiques.

Nous soulignons que la réaction des autorités aux actions de protestation a été condamnée par le Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme et par divers experts des Nations Unies, notamment le Rapporteur spécial des Nations Unies sur la torture, les Rapporteurs spéciaux sur la situation des droits de l'homme au Bélarus, sur la liberté d'opinion et d'expression, sur les droits à la liberté de réunion et d'association, ainsi que par un groupe de travail sur la détention arbitraire.

Dans son dernier rapport, le Comité de la liberté syndicale a demandé sans ambiguïté au gouvernement de remédier aux violations des normes sur la liberté syndicale commises à la suite des protestations de 2020.

En conséquence, le gouvernement doit arrêter immédiatement de persécuter les syndicalistes remis en liberté, tous ceux qui participent à des protestations et à des actions collectives pacifiques, et abandonner tous leurs chefs d'inculpation. Il faut que les personnes concernées soient convenablement indemnisées pour le préjudice qu'elles ont subi. Le gouvernement doit communiquer à la commission d'experts toutes les décisions de justice validant la détention et l'emprisonnement de travailleurs et lui fournir une liste des personnes concernées.

Cette répression contre des manifestants pacifiques démontre une fois de plus l'incapacité du gouvernement de se conformer à la recommandation 8 de la commission d'enquête qui considère qu'une protection adéquate, voire l'immunité, contre toute mesure de détention administrative doit être garantie aux responsables syndicaux dans l'exercice de leurs fonctions ou de leurs libertés publiques. Nous déplorons aussi les cas qui ont été signalés de mauvais traitements violents infligés à des travailleurs qui participaient aux manifestations de l'an dernier et le fait que le gouvernement n'ait fourni aucune information à ce sujet à la commission d'experts.

En l'absence d'enquêtes indépendantes sur ces graves allégations, le gouvernement du Bélarus s'abstient une fois de plus d'assurer un climat exempt de violence, de menaces ou de pressions contre des travailleurs qui protestent pacifiquement. Nous exhortons le gouvernement à diligenter sur-le-champ une instruction judiciaire sur les mauvais traitements violents infligés à des travailleurs et à communiquer ses résultats à la commission d'experts.

En outre, les travailleurs du Bélarus n'ont toujours pas le droit de créer des syndicats sans autorisation préalable, ce qui est contraire à la recommandation 2 de la commission d'enquête.

La loi dispose que les travailleurs doivent fournir une adresse légale comme condition de l'obtention d'un enregistrement. Ce préalable s'avère être un obstacle

considérable à l'enregistrement des organisations syndicales à l'échelon de l'entreprise, comme l'ont précédemment démontré la commission d'enquête et de précédentes conclusions de la présente commission. À moins que l'employeur y consente, les syndicats d'entreprise ne peuvent pas indiquer leur lieu de travail en tant qu'adresse légale sur la demande d'enregistrement.

Les organes de contrôle de l'OIT ont demandé à plusieurs reprises au gouvernement d'adopter les mesures nécessaires pour faire en sorte que le problème de l'adresse légale ne soit plus un obstacle à l'enregistrement d'un syndicat dans la pratique.

Dans son dernier rapport à la commission d'experts, le gouvernement n'indique aucune mesure qui aurait été prise en ce sens. Nous répétons que le critère de l'adresse légale enferme les efforts de syndicalisation dans un cercle vicieux en bloquant la légalisation des organisations syndicales nouvellement créées et en exposant les travailleurs qui veulent créer une organisation syndicale à la discrimination antisyndicale. Les travailleurs sont d'autant plus exposés à cette discrimination et à d'autres mesures de représailles lorsqu'ils ont des contrats de courte durée. En outre, leurs proches sont souvent exposés à des menaces et à des actes similaires. Nous rappelons qu'au Bélarus, avec le décret présidentiel nº 29, près de 90 pour cent des travailleurs permanents sont devenus des salariés sous contrat d'un an.

En l'absence de toute protection, la discrimination antisyndicale et les contrats de courte durée sont utilisés comme moyens de représailles pour priver les travailleurs de leur droit de constituer des syndicats indépendants ou d'y adhérer.

Cette pratique a été utilisée pour empêcher la syndicalisation en pénalisant les travailleurs militants qui tentaient de donner une existence légale à des syndicats de leur choix et pour dissuader d'autres de faire de même. Un seul syndicat indépendant a été enregistré depuis 2001.

Nous prenons note de la réponse du gouvernement selon laquelle des organisations syndicales ont été enregistrées le 1er octobre 2020 et qu'en novembre 2020 le Président Loukachenko a annoncé que la création d'organisations syndicales affiliées à la FPB contrôlée par l'État sera imposée, même dans de simples entreprises du secteur privé. Au vu de cette annonce, nous sommes extrêmement préoccupés par le pouvoir discrétionnaire laissé aux fonctionnaires en charge de l'enregistrement des syndicats. Il ne peut y avoir de favoritisme envers un ou plusieurs syndicats en particulier. Le fait de favoriser un syndicat en particulier ou d'user d'un pouvoir discrétionnaire pour refuser d'enregistrer un syndicat engendre une situation dans laquelle l'ingérence dans la création ou le fonctionnement sans entraves d'organisations syndicales est presque absolument contraire à la convention.

En outre, les organisations de travailleurs sont privées du droit d'organiser leurs activités. Le décret présidentiel nº 3 du 5 mai 2020, remplaçant le décret nº 5 de 2015, impose toujours une autorisation préalable à l'aide étrangère gratuite et restreint l'utilisation qui peut en être faite. En dépit de demandes répétées pour qu'il modifie cette disposition, le gouvernement n'a pas pris de mesure satisfaisante à cet effet.

La situation n'est guère différente s'agissant de la loi sur les activités de masse qui impose une procédure rigoureuse à l'organisation des activités de masse, manifestations et piquets de grève. Plutôt que de modifier la loi, comme les organes de contrôle le lui ont demandé de manière répétée, le gouvernement a adopté récemment des amendements régressifs qui circonscrivent encore plus étroitement l'exercice du droit d'organiser des manifestations et réunions publiques. Cela, conjugué au fait que

les autorités de plusieurs villes ont refusé d'autoriser la tenue de manifestations syndicales de masse, rend l'exercice de ce droit pratiquement impossible dans les faits.

De même, aucun progrès n'a été accompli pour modifier le Code du travail, qui limite fortement l'exercice du droit de grève. Les organes de contrôle de l'OIT ont pointé du doigt les nombreux manquements de ce texte. Les articles 388 et 393 du Code du travail permettent de limiter par voie législative le droit de grève dans l'intérêt des droits et des libertés d'autrui, une disposition qui peut être utilisée dans le but de restreindre l'exercice légitime de ce droit.

Par l'article 392, le Code du travail impose l'obligation de préciser la durée d'une grève comme condition préalable à son organisation. En outre, ce même article impose d'assurer un service minimum pendant la durée de la grève. Le service minimum ne doit être assuré que dans les services publics essentiels d'importance vitale lorsque certaines grèves pourraient menacer l'existence de la population. Même dans ces cas, le soin de déterminer le service minimum devrait être laissé aux partenaires sociaux ou à un organisme indépendant ayant la confiance de toutes les parties.

Enfin, allant dans un sens contraire à l'accord tripartite général pour 2019-2021, le gouvernement n'associe pas les syndicats à l'adoption de nouveaux textes de loi affectant les droits et les intérêts des travailleurs. De ce fait, le Conseil tripartite est dans l'impossibilité de jouer son rôle.

Nous avons examiné ces mêmes questions lors de notre discussion sur le Bélarus en 2015. Dix-sept ans après la commission d'enquête du BIT, les travailleurs ne constatent aucun changement significatif au Bélarus. Au contraire, la situation s'est terriblement dégradée ces derniers mois, en droit comme dans la pratique. C'est inacceptable. Le gouvernement n'est incontestablement pas disposé à appliquer les recommandations de la commission d'enquête, et l'optimisme que celle-ci avait exprimé lors de sessions précédentes a été de courte durée. Nous espérons que la discussion d'aujourd'hui fera changer les choses en amorçant enfin des réformes attendues de longue date.

Interprétation du russe: **Membre employeur, Bélarus** – La commission examine le respect par le Bélarus de la convention, ainsi que la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête. De notre point de vue, le rapport concernant ces questions se concentre sur les événements politiques qui ont eu lieu après les élections d'août 2020. Nous pensons que les actions menées dans ce cadre sont de nature purement politique et ne concernent qu'une petite partie des travailleurs. Il y a eu des propositions visant à modifier la législation relative aux grèves. Les membres employeurs ont déclaré précédemment que la convention ne devrait pas servir à réglementer le droit de grève, qui relève de la compétence nationale; c'est une question purement interne qui est de la responsabilité des États souverains.

Ces dernières années, le dialogue social a progressé dans notre pays. Le forum au sein duquel ces questions sont traitées est le Conseil tripartite pour l'amélioration de la législation dans le domaine social et du travail, mis sur pied en coopération avec le Bureau. Il comprend des représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs, et c'est de lui qu'émanent les propositions de mise en place de mécanismes de règlement des différends et de médiation.

À l'initiative des employeurs, le conseil a accepté à l'unanimité de mener des négociations collectives et de conclure des conventions collectives dans les entreprises où plusieurs syndicats sont présents. Ce point est prévu dans l'accord général tripartite depuis 2016, et cela fonctionne dans la pratique. L'assistance technique du BIT a permis

la tenue, en 2014, 2015 et 2016, de séminaires puis de réunions sur le tripartisme et le dialogue social au cours desquels ont été abordés des thèmes comme l'expérience tripartite des différents acteurs, le rôle des syndicats dans les entreprises et les mécanismes de règlement des différends et de médiation.

Les employeurs sont favorables à la participation des syndicats. Les employeurs du Bélarus s'opposent catégoriquement à la vague croissante de sanctions économiques imposées par l'Union européenne et d'autres entités, ainsi qu'à de nouvelles sanctions sectorielles pour des raisons politiques. Ces mesures sont préjudiciables aux entreprises et à l'activité économique et entraînent une baisse de l'emploi, des salaires et des revenus, ainsi qu'une aggravation de la situation des familles des travailleurs, en particulier dans le contexte de la pandémie.

Nous réaffirmons notre engagement à œuvrer en étroite collaboration avec l'Organisation internationale du Travail et la présente commission pour progresser sur les questions sociales et du travail, dans un esprit de responsabilité et de respect mutuels. Nous vous demandons d'évaluer objectivement la dynamique positive de l'évolution des relations sociales et du travail dans le pays et les mesures positives que le gouvernement et les partenaires sociaux ont adoptées pour mettre en œuvre les recommandations du BIT, ainsi que de prendre une décision favorable aux travailleurs et aux entreprises.

Interprétation du russe: **Membre travailleur, Bélarus** – Nous avons examiné très attentivement les commentaires de la commission d'experts, et je voudrais indiquer que nous ne sommes pas d'accord avec la position de celle-ci, car la plupart de ses commentaires sont de nature politique et entachés de parti pris. De plus, nous constatons un manque clair d'impartialité en ce qui concerne l'évaluation de la situation des travailleurs dans notre pays par rapport à celle d'autres pays. Permettez-moi de vous donner des exemples concrets.

Premièrement, la commission estime qu'il y a eu une violation, parce que des travailleurs ont été arrêtés pour avoir participé à des grèves illégales dans notre pays, alors que celles-ci étaient purement politiques et n'avaient rien à voir avec des questions liées au travail ou d'ordre socio-économique. Je voudrais poser une question très pertinente: pourquoi la commission n'examine-t-elle pas aujourd'hui des situations similaires qui se produisent en Allemagne et au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, où les grèves politiques ne sont pas non plus légales? Pourquoi la France et la Belgique ne font-elles pas l'objet d'une discussion alors qu'il y a eu des cas d'arrestation de travailleurs pour avoir organisé des grèves? Je m'adresse aux responsables des travailleurs: souhaiteriez-vous que le mouvement syndical et le droit de grève servent d'instruments politiques? Je m'adresse maintenant aux représentants des employeurs: apprécieriez-vous qu'il y ait des grèves sans fin dans vos entreprises, motivées par les opinions politiques de vos travailleurs? Je suis convaincu que la réponse de chacun d'entre vous sera négative. C'est donc sur cette base que je vous demande d'évaluer la situation au Bélarus.

Deuxièmement, la commission formule des observations sur l'indépendance des syndicats dans le pays. En 2019, des modifications ont été apportées au Code du travail. Les partenaires sociaux n'étaient pas du tout d'accord avec le projet de document, mais, dans le contexte des négociations et des amendements apportés, la FPB a été en mesure d'introduire 30 normes pour améliorer la situation des travailleurs et se débarrasser des dispositions qui l'auraient sinon aggravée. Cela démontre l'indépendance des syndicats.

Troisièmement, en ce qui concerne les commentaires selon lesquels la FPB est privilégiée par rapport à d'autres fédérations syndicales, je peux vous assurer que toutes les organisations syndicales sont soumises aux mêmes conditions et que les activités des syndicats ne dépendent que de leur volonté à atteindre leurs objectifs. L'an dernier, la Fédération des syndicats du Bélarus a restitué aux travailleurs l'équivalent de 8 millions de dollars des États-Unis qui avaient illégalement été versés, réintégré 500 travailleurs licenciés illégalement, et des centaines de conflits ont été réglés par le biais des commissions du travail et de la médiation.

Les syndicats représentent également les intérêts des travailleurs devant les tribunaux. Tout cela témoigne du droit effectif des travailleurs du Bélarus à une représentation et à la défense de leurs intérêts. Je vous demanderais d'évaluer de façon objective et impartiale la situation dans notre pays.

Membre gouvernemental, Portugal – Je m'exprime au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. La **République de Macédoine du Nord**, le **Monténégro** et l'**Albanie**, pays candidats à l'adhésion à l'UE; la **Norvège**, membre de l'Association européenne de libre-échange (AELE) et de l'Espace économique européen (EEE), ainsi que l'**Ukraine** souscrivent aux présentes déclarations.

L'UE et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, dont les droits au travail, ainsi que le droit syndical et la liberté syndicale. Nous encourageons activement la ratification universelle et l'application des normes internationales du travail et des conventions fondamentales, dont la convention nº 87 sur la liberté syndicale. Nous sommes en faveur du dialogue, parce qu'il joue un rôle essentiel dans l'élaboration, la promotion et le contrôle de l'application et de la mise en œuvre des normes internationales du travail, et des conventions fondamentales en particulier. Nous sommes profondément préoccupés par la nette dégradation de la situation des droits de l'homme, dont les droits au travail, au Bélarus à la suite des élections présidentielles de 2020 qui n'ont été ni libres ni équitables. La liberté de réunion et d'association pacifiques, la liberté d'opinion, d'expression et d'information, ainsi que la liberté des médias, en ligne et hors ligne, sont de plus en plus restreintes, alors que le droit syndical est sévèrement réprimé plutôt que d'être protégé.

L'UE et ses États membres condamnent fermement la violence des autorités du Bélarus contre des manifestants pacifiques, dont des jeunes et des femmes, ainsi que les nombreux cas de torture et de violence sexuelle.

Nous demandons aux autorités d'enquêter sur toutes les violations et tous les abus des droits de l'homme en toute indépendance et impartialité, d'assurer le plein respect des droits et des libertés des travailleurs, de protéger le droit syndical et de libérer immédiatement et sans condition toutes les personnes arbitrairement détenues, y compris les prisonniers politiques, les syndicalistes et les membres des minorités nationales. Personne ne devrait être privé de sa liberté ni encourir de sanctions pénales pour le simple fait d'organiser une manifestation ou une grève pacifiques, ou d'y participer.

Nous condamnons fermement la détention par les autorités bélarussiennes des journalistes Raman Pratasevich et Sofia Sapega, et nous exigeons leur libération immédiate et la garantie de leur liberté de circulation.

Le cas de violations persistantes de conventions fondamentales de l'OIT par le Bélarus figure régulièrement sur le programme de travail de cette commission depuis 1997. Même avant la détérioration constante de la situation depuis les élections

frauduleuses de 2020, aucun progrès significatif n'avait été enregistré vers la mise en œuvre intégrale des recommandations de la commission d'enquête de 2004, et les discussions au sein du Conseil tripartite n'ont pas beaucoup avancé non plus. Le Bélarus doit intensifier ses efforts sans plus tarder. Des progrès importants sont nécessaires pour mettre pleinement en œuvre les recommandations.

Dans ce contexte, nous tenons à rappeler que l'échec des autorités nationales à mettre en œuvre ces recommandations a conduit à la suspension du Bélarus du système de préférences généralisées de l'UE depuis 2007.

Nous exhortons vivement le gouvernement à modifier, en consultation avec les partenaires sociaux, la loi sur les syndicats, le Code du travail, la loi sur les actions collectives et le règlement qui l'accompagne, ainsi que le décret présidentiel nº 3 du 25 mai 2020 concernant l'utilisation de l'aide étrangère gratuite afin de les mettre en conformité avec les principes de la liberté syndicale.

Le droit de créer des organisations de travailleurs, le droit de grève et d'organiser leurs activités, y compris des réunions publiques et des manifestations sans ingérence des autorités publiques, constituent des aspects fondamentaux des droits syndicaux, et ceux-ci doivent être protégés.

Nous soulignons l'importance de traiter avec équité toutes les organisations syndicales, y compris en ce qui concerne les consultations, et non seulement de s'abstenir de toute ingérence dans leur création, mais aussi d'assurer et de protéger le droit des travailleurs de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier.

L'UE et ses États membres sont solidaires du peuple du Bélarus et soutiennent son choix démocratique et ses libertés et droits fondamentaux. L'UE continue d'appeler les autorités bélarussiennes à rechercher une solution pacifique et démocratique à la crise, par un dialogue national inclusif avec la société en général, en particulier via le Conseil tripartite.

Interprétation du russe: **Membre gouvernemental, Fédération de Russie** – Tout d'abord, je voudrais remercier le représentant du Bélarus pour ses commentaires sur ce cas. La Fédération de Russie partage pleinement les propos de nos collègues bélarussiens en ce qui concerne l'application par Minsk des dispositions de la convention. Cette année, la commission d'experts a accordé une attention particulière à l'application de la convention par le Bélarus et à la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête. Il y a eu des changements importants par rapport à la position exprimée en 2020, et cette évolution est liée à des événements politiques bien connus et non à des processus relevant du travail ou à des questions socio-économiques.

Dans le même temps, nous voulons souligner que, ces dernières années, le dialogue social dans la République a évolué de façon transparente, conformément aux recommandations de la commission d'enquête. Minsk a suivi le plan conçu conjointement avec le BIT.

Le Conseil tripartite constitue le forum au sein duquel les décisions sont formulées et appliquées. Des représentants du gouvernement, des employeurs et des syndicats, dont la Fédération des syndicats du Bélarus (FPB), le Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus (BKDP) et la Confédération syndicale internationale (CSI) y sont représentés sur un pied d'égalité. Il s'agit d'un partenariat social.

Minsk adopte systématiquement des mesures pour promouvoir une coopération constructive avec toutes les parties, y compris le BKDP, qui est représenté non seulement au sein du conseil, mais aussi dans d'autres instances.

En conclusion, la rhétorique intentionnellement anti-Bélarus, y compris aux Nations Unies, est inquiétante. Il n'est pas acceptable que des rapports thématiques sur des pays reposent sur des questions de politique intérieure du Bélarus. Cette approche conduit à une politisation des décisions ne permettant pas à Minsk de les respecter. Nous estimons qu'il est inacceptable que la CIT et ses commissions adoptent une approche politique partiale. Nous demandons donc d'abandonner l'approche conflictuelle et d'adopter une démarche de coopération constructive pour régler les problèmes communs liés à l'amélioration des conditions, des droits et intérêts des travailleurs et des employeurs.

Interprétation du russe: **Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI)** – Le Bélarus est connu pour être l'un des pays qui posent le plus de problèmes dans le domaine du travail et des droits syndicaux. La quasi-totalité des travailleurs et des salariés sont désormais sous contrat à durée déterminée. S'ajoutant à un système de sanctions excessives, cette transformation des contrats aboutit à une privation totale des droits des travailleurs, dont la liberté syndicale.

L'État mène une politique de favoritisme s'agissant des syndicats. Les travailleurs subissent une discrimination au motif de leur affiliation syndicale et sont licenciés pour leur appartenance à des syndicats indépendants. La situation s'est fortement dégradée au cours de l'année écoulée. Le régime, qui a perdu les élections présidentielles, s'est livré à une répression et une violence brutales à l'égard des travailleurs qui manifestaient et faisaient grève pacifiquement. Des centaines de travailleurs ont été placés en détention administrative, se sont vu infliger de fortes amendes ou ont été licenciés, et trois ont été condamnés à de lourdes peines de prison pour avoir participé à des grèves. La pression exercée sur les syndicats indépendants et leurs membres a augmenté. Faute de pouvoir s'enregistrer, les syndicats ne peuvent pas mener leurs activités ni organiser de manifestations collectives.

Le dialogue social, qui n'était que de façade, a été complètement balayé. Les employeurs sont également privés de leurs droits et ne peuvent pas exercer leur droit à la liberté syndicale. Il y a une semaine, des modifications au Code du travail ont été adoptées. Celles-ci limitent considérablement les droits et libertés des travailleurs et permettent de les licencier ou de les sanctionner pour toute tentative d'expression de leurs droits civils et de protection de leurs droits syndicaux et/ou droits au travail. Dans les faits, une interdiction de grève a été effectivement imposée aux syndicats et à leurs membres.

Ce n'est que par des mesures fortes et décisives que nous pourrons aider les travailleurs du Bélarus à retrouver leurs droits et libertés perdues, et mettre un terme à la répression et à la violence à leur encontre.

Membre gouvernemental, Cuba – Le gouvernement a manifesté à plusieurs reprises sa volonté de dialoguer avec les organes de contrôle de l'OIT. Il a non seulement répondu aux commentaires de la commission d'experts, mais également apporté de nombreuses informations à la Commission de la Conférence.

Le gouvernement a fait état des avancées du dialogue social dans le pays et des mesures prises conjointement par le gouvernement et les partenaires sociaux en vue de faire progresser la mise en œuvre des recommandations et des propositions de l'OIT. En témoigne la mise en place du Conseil tripartite pour l'amélioration de la législation dans le domaine social et du travail. Au sein de ce conseil, le gouvernement, les organisations d'employeurs et les syndicats sont représentés sur un pied d'égalité. En collaboration avec des experts du BIT, le gouvernement a mis en place des mesures supplémentaires

de coopération technique, fondées sur les résultats de la mise en œuvre des propositions de la mission de contacts directs.

Les mesures adoptées par le gouvernement ont été saluées par la commission d'experts dans ses rapports de 2020 et son addendum de 2021, où le pays figure parmi les cas de progrès.

Cuba est convaincue que ce n'est que par le dialogue respectueux et la coopération que l'on pourra progresser dans l'exécution du mandat de l'OIT en ce qui concerne la bonne application des normes internationales du travail ainsi que la promotion et la protection des droits des travailleurs. Privilégions l'esprit de dialogue et de coopération et rejetons les motivations politiques et les intérêts qui n'ont rien à voir avec les objectifs fondateurs de l'Organisation. Je conclus en réaffirmant la solidarité de Cuba avec le peuple et le gouvernement du Bélarus.

Membre travailleuse, Canada – Je m'exprime au nom du Congrès du travail du Canada; l'AFL-CIO (Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles) souscrit à cette déclaration. Plus de 25 000 citoyens et travailleurs du Bélarus exerçant leur droit à la liberté d'expression et à la protestation publique pacifique ont été sanctionnés, et des centaines d'autres ont été emprisonnés. N'importe qui peut perdre son emploi, sa liberté et sa santé pour avoir défendu la démocratie, les droits et la dignité. Le système de contrat à durée déterminée et le non-respect de la liberté syndicale, critiqués depuis longtemps par la commission, sont les principaux moyens de l'arsenal répressif de l'État.

Les travailleurs de la santé ont été les premiers à constater la brutalité de la violence policière dans les manifestations. On leur a cependant interdit de parler des blessures qu'ils soignaient. Même avant les manifestations, les travailleurs de la santé étaient menacés de licenciement et de poursuites pénales s'ils parlaient de la gravité de la situation concernant le COVID-19. Quand les universités ont commencé à suspendre et à exclure des étudiants qui participaient aux manifestations, de nombreux enseignants ont tenté d'intervenir pour les protéger. Ils se sont ainsi exposés au blâme ou au renvoi. Les travailleurs de la santé et les enseignants d'université se sont tournés vers les syndicats indépendants, mais toutes les tentatives visant à faire enregistrer un syndicat ont été rejetées, et les militants ont fait l'objet de renvoi et de discrimination.

La liberté d'expression et la liberté de la presse sont également refusées et réprimées. Deux journalistes, Katerina Bakhvalova et Daria Chultsova, ont été condamnées à deux ans de prison pour avoir filmé et retransmis en direct les manifestations. Elles ont été condamnées pour l'exemple.

La résolution de 1970 de la Conférence internationale du Travail met l'accent sur le fait que les libertés civiles essentielles pour l'exercice normal des droits syndicaux sont la liberté d'opinion et d'expression, la liberté de réunion, la protection contre les arrestations et les détentions arbitraires et le droit à un procès équitable.

Dans sa recommandation 8, la commission d'enquête sur le Bélarus a estimé qu'une protection adéquate contre la détention administrative doit être garantie aux responsables syndicaux dans l'exercice de leurs fonctions ou de leurs libertés publiques. L'application de cette recommandation est essentielle pour prévenir les violations des droits de l'homme et garantir le plein respect des droits et libertés des travailleurs.

Interprétation du russe: **Membre travailleur, Fédération de Russie** – Les représentants des travailleurs de l'Arménie, de la Géorgie, du Kirghizistan et de la République de Moldova s'associent à cette déclaration. Le représentant des travailleurs

de la Fédération de Russie et les représentants des travailleurs qui s'associent à cette déclaration tiennent à remercier la commission d'experts pour son analyse équilibrée et détaillée de la situation concernant les droits des travailleurs au Bélarus.

Quinze années se sont écoulées depuis que la commission d'enquête a, en 2004, adopté 12 recommandations visant à remédier à la situation épouvantable des droits des travailleurs au Bélarus. Ces recommandations n'ont pas été mises en œuvre dans le délai raisonnable fixé par cette commission, et la situation empire d'année en année.

De nombreux travailleurs sont passés sous contrat à durée déterminée, et la pression s'est très fortement accentuée sur les travailleurs qui participent à des actions de protestation pacifiques. Nombre d'entre eux ont été licenciés. Des syndicalistes ont été arrêtés. Leurs biens, y compris leur matériel, et leurs avoirs ont été saisis. Une centaine de militants de syndicats indépendants ont été arrêtés et condamnés à un total de 2 075 jours de détention administrative. La situation n'a cessé d'empirer, en particulier suite aux modifications récemment apportées au Code du travail. Ces modifications ont grandement facilité le licenciement massif de travailleurs s'ils participaient à une grève ou tentaient d'y participer. Cela constitue désormais une infraction pénale. Depuis de très nombreuses années, le Bélarus n'accorde aucune importance à l'avis et aux procédures de l'OIT et les méprise ouvertement. Il continue à traiter durement les travailleurs et à refuser obstinément de respecter les droits des plus de 4 millions de travailleurs sous contrat à durée déterminée du pays.

Membre gouvernementale, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Le Royaume-Uni de Grande Bretagne et d'Irlande du Nord demeure préoccupé par la situation au Bélarus et, rappelant les conclusions de la commission d'enquête, par l'absence de progrès accomplis par les autorités du Bélarus pour donner suite aux recommandations formulées par la commission d'experts.

Nous prenons note de la réponse de la délégation du Bélarus aux questions posées par la commission d'experts. Il apparaît néanmoins clairement que les autorités du Bélarus continuent de faire pression sur les membres de syndicats indépendants et les comités de grève, en les menaçant de leur faire perdre leur emploi ou leur salaire, et d'exercer des pressions psychologiques en les menaçant de les priver de leurs droits parentaux, au cas où ils participeraient à des grèves ou à des protestations.

Même si le droit d'établir des syndicats et de s'y affilier est consacré par l'article 41 de la Constitution du Bélarus, on dissuade les travailleurs de s'affilier aux syndicats indépendants, et l'activité de ceux-ci est entravée par l'ingérence des autorités publiques et des dirigeants des entreprises d'État. Cette situation et les restrictions plus larges à la liberté syndicale font qu'il est difficile pour les syndicats de pratiquer la négociation collective.

Après l'élection présidentielle frauduleuse d'août dernier, nous avons constaté une aggravation de la violation des droits à la liberté syndicale et à la protection du droit syndical. Le rapport indépendant du professeur Benedek montre que l'intimidation et la persécution des militants syndicaux se sont intensifiées. Les grèves et les actions de protestation dans les usines d'État et d'autres institutions sont réprimées: les participants perdent leur emploi, sont arrêtés par les forces de sécurité ou inculpés d'infractions pénales.

Les modifications récentes à la loi sur les activités collectives augmentent davantage les restrictions et compliquent encore le bon fonctionnement des comités de travailleurs et des syndicats.

Le Royaume-Uni invite les autorités du Bélarus à travailler de manière constructive avec le BIT afin de donner suite aux recommandations formulées par la commission d'experts. Nous les invitons également à prendre note des recommandations figurant dans le rapport du professeur Benedek en vue des mesures à prendre, en particulier les suivantes: respecter les protestations légitimes, y compris des militants syndicaux, et s'abstenir d'engager des représailles pour ces actes, ainsi qu'à réformer le droit et les procédures d'enregistrement des associations publiques et tout autre texte de loi pertinent concernant les syndicats, conformément aux normes internationales relatives au droit de réunion.

Membre travailleur, Pays-Bas – Cette intervention est également faite au nom des travailleurs d'Allemagne, d'Espagne, de France et des pays nordiques. Nous tenons à exprimer notre vive préoccupation quant à l'atteinte portée continuellement aux libertés civiles et aux droits syndicaux au Bélarus. Nous avons noté que les travailleurs qui exercent leurs droits légaux d'organisation syndicale et d'action syndicale sur leur lieu de travail subissent la répression et l'intimidation des autorités. Il s'agit de violations patentes de la liberté syndicale, norme humaine et syndicale internationale fondamentale, consacrée par la convention nº 87 que le Bélarus a ratifiée.

Le système de contrat à durée déterminée et la procédure d'enregistrement des syndicats découlent de l'approche répressive des autorités publiques qui vise à sanctionner l'existence même d'un syndicat et empêcher les travailleurs d'exercer leurs droits à la liberté et à la solidarité. Seuls les loyalistes peuvent agir collectivement; les opposants sont considérés comme traîtres et ennemis. Depuis vingt ans que la commission doit examiner ce cas, un seul syndicat indépendant a été enregistré.

L'année dernière, de nombreux travailleurs ont participé à des actions collectives pour protester contre la violence policière et les répressions. Beaucoup se sont tournés vers les syndicats indépendants, et les autorités ont répondu par de nouvelles répressions à l'encontre des travailleurs qui décidaient de quitter la fédération des syndicats progouvernementale, à savoir la FPB. Depuis janvier, des travailleurs signalent qu'ils sont contraints de signer une lettre destinée au BIT qui émanerait de la FPB. Des travailleurs, ainsi que les membres de leur famille, ont été menacés de mesures disciplinaires, de licenciement et de réduction de salaire.

Nous estimons qu'il est inacceptable que le gouvernement remette en question les commentaires et les recommandations de la commission d'experts. Le Comité de la liberté syndicale, organe tripartite du BIT, a clairement condamné les répressions contre les syndicats et les libertés civiles. Nous considérons que la réponse du gouvernement constitue un rejet total des organes de contrôle de l'OIT.

Dans sa résolution de 1970, la Conférence internationale du Travail a déjà expressément souligné que l'absence de libertés civiles et le mépris de celles-ci «enlèvent toute signification au concept des droits syndicaux».

Interprétation du chinois: **Membre travailleur, Chine** – Nous considérons que les activités liées aux situations politiques n'ont rien à voir avec le dialogue social dans le domaine du travail. Par conséquent, nous pensons que cela ne devrait pas et ne peut pas être la base de nos commentaires sur la mise en œuvre de la convention nº 87 dans ce pays. Pour autant que nous le sachions, le Conseil tripartite est composé à parts égales des représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs et, ces dernières années, ce pays a fait des progrès significatifs dans le dialogue social. Nous devrions encourager le gouvernement à faire progresser sa coopération constructive avec les employeurs et les travailleurs.

Interprétation du chinois: **Membre gouvernemental, Chine** – Ces dernières années, le gouvernement du Bélarus a consciencieusement mis en œuvre la convention et a fait des efforts et des progrès, ce que la commission d'experts a noté positivement dans son rapport. Le gouvernement est fermement attaché aux principes et droits fondamentaux au travail. Il est ouvert au dialogue social et a collaboré de manière constructive avec les partenaires sociaux. Il joue un rôle essentiel dans la coopération entre le Bélarus et l'OIT pour faire progresser l'application des recommandations de la commission d'enquête et contribue beaucoup au respect de la convention au Bélarus, sur la base des travaux de la mission de contacts directs. Le gouvernement, soutenu par l'OIT, a mené une série d'activités de coopération technique internationale qui ont stimulé la suite qu'il donne aux recommandations de la commission.

Sur le front du dialogue social, le gouvernement a réalisé des progrès notables. Afin d'améliorer la législation sociale et du travail, le Conseil tripartite a été créé, les associations d'employeurs et les syndicats y étant représentés à égalité. Ce conseil, qui a surmonté des difficultés et des obstacles, joue un rôle important pour favoriser le dialogue social et la mise en œuvre des recommandations de la commission. Une collaboration tripartite constructive a été également mise en place.

Nous estimons que la commission examine le cas en se concentrant sur l'application par le gouvernement de la convention et non pour politiser le cas. Nous notons que le gouvernement accorde toujours de l'importance à la liberté syndicale et au droit d'organisation et les protège. Il convient de souligner qu'il est de la responsabilité de tout gouvernement de préserver l'ordre social national et l'état de droit et de veiller à la sécurité des citoyens. Aucun pays n'autorise les manifestations illégales. Quiconque viole la loi dans l'exercice de ses droits et porte atteinte aux droits et intérêts légitimes d'autres citoyens doit être sanctionné par la loi. Les mesures prises par le gouvernement pour préserver l'état de droit et l'ordre social sont donc nécessaires et appropriées.

Nous appelons les parties concernées à examiner objectivement le respect par le Bélarus de la convention et nous espérons que l'OIT pourra poursuivre son dialogue constructif avec le gouvernement sur cette question afin de dynamiser le développement économique et social du pays et d'améliorer le niveau et la qualité de vie de sa population.

Interprétation du russe: **Membre gouvernemental, Turkménistan** – Le Turkménistan salue les efforts déployés par la République du Bélarus pour mettre en œuvre les mesures visant à développer encore le dialogue social dans le pays et pour respecter les accords et les programmes signés et reconnus avec le Bureau international du Travail. Nous soutenons également l'action que le gouvernement mène pour mettre en œuvre les normes du travail de l'OIT.

De fait, dans ses rapports de 2020 et 2021, la commission d'experts a évalué positivement l'action du pays pour appliquer les conventions nos 98, 144 et 149. Ces rapports ont placé le Bélarus sur la liste des pays qui ont progressé. Nous pensons qu'il y a des raisons parfaitement fondées pour reconnaître que le mouvement syndical dans le pays fonctionne librement et peut contribuer au développement de la société.

Il peut y avoir des désaccords entre les organisations et les autorités, mais cela arrive partout. Nous suggérons de poursuivre un dialogue constructif et ouvert aux fins de l'application des conventions ratifiées et de leurs dispositions, et sur d'autres questions sociales et du travail plus amples, afin d'améliorer la qualité et le niveau de vie de la population du Bélarus.

Nous demandons également que de nouvelles mesures soient prises pour aider le peuple du Bélarus, pour accroître les niveaux d'emploi, pour protéger les travailleurs et pour coopérer dans tous les domaines de la vie quotidienne, y compris avec les organisations internationales. Nous estimons que l'accent doit être mis sur les questions suivantes: augmentation du niveau des salaires et versement des salaires en temps voulu; garantie du plein emploi productif; aide aux travailleurs les plus vulnérables de la société; amélioration de la discipline du travail; accroissement de la productivité et, par conséquent, de la quantité de biens produits.

Interprétation de l'arabe: **Membre travailleur, Égypte** – En ce qui concerne l'examen de la situation dans le cas de la République du Bélarus, je voudrais noter ce qui suit. Des progrès ont été réalisés au Bélarus ces dernières années dans le développement du dialogue social. Des organes collégiaux, avec la participation des syndicats, du gouvernement et des employeurs, ont été établis pour traiter les questions du travail les plus urgentes. Les syndicats ont une voix forte dans le processus décisionnel et dans les décisions qui sont importantes pour les travailleurs. Ainsi, d'après nos informations, les syndicats ont obtenu l'introduction d'un certain nombre de normes dans le Code du travail, qui renforcent considérablement les garanties offertes aux travailleurs. Les syndicats n'ont pas permis l'adoption de décisions législatives qui aggravent la situation des travailleurs. Voilà une bonne pratique qui laisse penser que les syndicats du pays peuvent remplir leur principale fonction, à savoir protéger les intérêts professionnels et socio-économiques des travailleurs.

Je voudrais faire observer par ailleurs l'interaction étroite des syndicats bélarussiens avec les autorités et les organisations d'employeurs dans le contexte de la pandémie de COVID-19, ce qui a permis d'éviter des suppressions massives d'emplois dans le pays et d'apporter un soutien aux catégories les plus vulnérables de la population. À cet égard, nous estimons qu'il est nécessaire de noter et de soutenir l'engagement de la République du Bélarus dans le sens du développement du dialogue social dans le pays.

Membre gouvernemental, Suisse – La Suisse soutient le contenu de la déclaration faite par l'Union européenne. La Suisse regrette le peu de progrès dans la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête qui datent de 2004. La Suisse se réfère également aux rapports du Comité de la liberté syndicale à ce sujet. La Suisse regrette particulièrement que les actions collectives et pacifiques soient extrêmement limitées, voire inexistantes, dans la pratique et que des mécanismes tels que le tripartisme et le dialogue social soient très restreints. Malgré les multiples demandes, la Suisse insiste pour que le Bélarus autorise les manifestations collectives et pacifiques. Les syndicats indépendants ne doivent pas subir la répression de l'État, ils devraient pouvoir se développer librement. La délégation suisse demande que tous les syndicalistes arrêtés soient libérés.

De même, elle s'attend à une amélioration de la législation sur les droits et intérêts des partenaires sociaux. En effet, la liberté syndicale est l'un des quatre principes et droits fondamentaux au travail, au cœur d'une démocratie et un élément essentiel de la justice sociale. Ce principe permet, par l'action collective, de lutter contre le travail forcé, de participer à la protection des enfants et de développer des mesures basées sur la non-discrimination et l'égalité au bénéfice de tous. La Suisse appelle le gouvernement du Bélarus à modifier sa législation en collaboration avec les partenaires sociaux et à inclure toutes les informations demandées par la commission d'experts dans son rapport.

Membre gouvernementale, États-Unis d'Amérique – Je prends la parole au nom des gouvernements des **États-Unis** et du **Canada**. Les organes de contrôle de l'OIT ont

examiné sans relâche l'application de la convention nºº87 par le gouvernement du Bélarus, dans le cadre du suivi des conclusions de la commission d'enquête de 2004. Dix-sept ans après, le gouvernement n'a toujours pas abordé les questions et les recommandations essentielles soulevées et formulées par la commission. Entre-temps, de nouveaux problèmes sont apparus.

La commission d'experts note avec préoccupation que les récents développements semblent indiquer un recul du gouvernement dans le respect de ses obligations en vertu de la convention. La commission d'experts fait état de l'extrême violence exercée pour réprimer des manifestations et des grèves pacifiques, ainsi que de la détention, l'emprisonnement et la torture de travailleurs pendant leur détention. L'ingérence du gouvernement dans les activités des syndicats se poursuit, comme l'a mis récemment en évidence le fait qu'un haut responsable a exprimé sa préférence pour un syndicat particulier lors d'une déclaration télévisée.

Le respect des droits des travailleurs au Bélarus s'est dégradé tant en droit que dans la pratique. Nous demandons instamment au gouvernement du Bélarus de mettre pleinement en œuvre toutes les mesures recommandées par les organes de contrôle de l'OIT, notamment les suivantes:

- libérer tous les syndicalistes encore en détention et abandonner toutes les charges découlant de leur participation à des manifestations pacifiques et à des actions revendicatives;
- enquêter sur tous les cas présumés d'intimidation ou de violence physique à l'encontre de syndicalistes en ouvrant une enquête judiciaire indépendante;
- cesser immédiatement les actes de favoritisme et l'ingérence dans la constitution de syndicats;
- modifier la loi sur les activités de masse et le règlement qui l'accompagne afin de garantir que les citoyens et les syndicats peuvent exercer librement leur droit à la liberté syndicale et leur droit de réunion pacifique;
- abroger l'ordonnance nº 49 du Conseil des ministres qui rend pratiquement impossible dans la pratique l'exercice du droit d'organiser des réunions et des manifestations publiques;
- apporter toutes les modifications nécessaires au Code du travail, après une véritable consultation des partenaires sociaux, pour permettre aux organisations de travailleurs d'organiser leur activité en toute liberté;
- veiller à ce que le BKDP et la FPB jouissent des mêmes droits en matière de consultation sur les questions législatives; et
- œuvrer en collaboration avec les partenaires sociaux, le BIT et les institutions nationales concernées pour améliorer le fonctionnement du Conseil tripartite.

Le gouvernement du Bélarus doit prendre des mesures immédiates pour résoudre ces problèmes de longue date. À cette fin, nous l'invitons instamment à recourir à l'assistance technique du BIT pour assurer le plein respect de ses obligations au titre de la convention.

Membre gouvernemental, Nicaragua – Le gouvernement de réconciliation et d'unité nationale du Nicaragua reconnaît la volonté du gouvernement du Bélarus d'agir de manière transparente et résolue en ce qui concerne les normes internationales du travail. Nous saluons également les informations communiquées par le Bélarus sur son

application de la convention nº 87. Nous regrettons que cette commission s'arroge des compétences qui dépassent ses facultés et que, plutôt que d'agir de manière impartiale, elle soit motivée par un esprit politique. Le Bélarus a indiqué avoir agi conformément aux pouvoirs qui lui sont conférés par la loi, en rétablissant l'ordre et en veillant à la sécurité des citoyens qui étaient affectés par les violentes manifestations. Ces manifestations, d'origine politique, ne concernent pas des problèmes de syndicalisation ou toute autre question dans ce domaine.

Le gouvernement du Nicaragua salue l'expérience et l'expertise de l'OIT et espère que les dialogues ouverts et constructifs sur le respect des obligations découlant des conventions ratifiées se poursuivront. Nous profitons de l'espace offert par cette importante commission pour rejeter toute action visant à porter atteinte aux institutions et à la souveraineté des États Membres de l'OIT. Nous encourageons également les États Membres et les organisations participant à cette 109e session de la Conférence internationale du Travail à redoubler d'efforts pour établir de véritables mécanismes de coopération qui garantissent l'égalité de conditions et le respect de tous les participants.

Nous réitérons notre soutien à la position du gouvernement du Bélarus et soulignons sa légitimité et sa légalité d'État souverain.

Membre gouvernemental, République bolivarienne du Venezuela – Le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela remercie la ministre du Travail du Bélarus pour son exposé sur le respect de la convention nº 87. Nous saluons le fait que le gouvernement du Bélarus souligne les progrès et l'interaction constructive dans le pays avec les partenaires sociaux, ainsi qu'avec les experts de l'OIT, dans la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête qui portent sur la convention, et en particulier sur le développement du dialogue social.

Nous avons pris dûment note de l'information du gouvernement du Bélarus faisant état d'une augmentation, au cours des cinq dernières années, du nombre d'organisations syndicales, de syndicats et d'associations de travailleurs au Bélarus, dans le cadre de la législation du travail.

Nous saluons le fait que la commission d'experts souligne, dans son rapport de 2020, les progrès du Bélarus en ce qui concerne les activités visant à mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête. Toutefois, nous constatons avec regret que, dans l'addendum de 2021 au rapport, la commission d'experts consacre de longs commentaires à la situation politique du pays après l'élection présidentielle d'août 2020 et n'évalue pas positivement les actions du gouvernement pour maintenir la paix et rétablir l'ordre public ni ses arguments à ce sujet.

Nous saluons l'engagement du gouvernement du Bélarus à continuer de progresser dans l'application de la convention et nous appelons les organes de contrôle de l'OIT à s'éloigner des considérations politiques, car ils vont trop loin dans leurs commentaires, ce qui nuit au sérieux et à la crédibilité du noble objectif de notre Organisation.

Enfin, le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela espère que les conclusions de cette commission, à l'issue de ce débat, seront objectives et équilibrées afin que le gouvernement du Bélarus continue de progresser dans l'application de la convention.

Membre gouvernemental, Sri Lanka – Le gouvernement de Sri Lanka estime que le gouvernement du Bélarus fait tout son possible pour assurer la mise en œuvre des dispositions de la convention. Nous croyons comprendre que le gouvernement du

Bélarus a mis en œuvre les propositions de la commission d'enquête en tenant dûment compte des accords conclus et des plans élaborés conjointement avec l'Organisation internationale du Travail. Les développements récents dans le dialogue social, auquel ont participé des associations d'employeurs et des syndicats, dont le plus grand syndicat du pays, ont contribué à apporter d'importants changements dans le domaine du travail et de la société. Nous faisons observer que la commission d'experts, dans ses rapports, a pris note de l'évolution positive de la situation au Bélarus en ce qui concerne les mesures prises par le gouvernement du Bélarus pour mettre en œuvre les conventions de l'OIT.

Nous prenons également note que les obstacles à l'enregistrement des syndicats ont été éliminés et qu'il y a une augmentation croissante du nombre d'enregistrements de syndicats dernièrement. À cet égard, les propositions récemment élaborées pour supprimer l'exigence législative imposant l'adhésion de 10 pour cent des travailleurs de l'entreprise pour pouvoir constituer un syndicat constituent un progrès qu'il convient de saluer. En outre, la formation sur les normes internationales du travail qui a été dispensée aux juges, aux avocats et aux professeurs de droit et l'organisation de la conférence tripartite intitulée «Tripartisme et dialogue social dans le monde du travail» donnent effet aux recommandations de la commission d'enquête.

Nous tenons également à souligner qu'il faudrait laisser aux pays le temps suffisant pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'experts, en tenant dûment compte du fait que modifier les systèmes juridiques et la pratique au niveau local prend du temps. Nous espérons qu'à l'avenir le dialogue social renforcé permettra de traiter les points soulevés par la commission d'experts. Dans ce contexte, il convient d'adopter une approche équilibrée et globale de la situation au Bélarus. Nous soutenons les efforts du gouvernement du Bélarus pour améliorer les normes du travail en faveur de ses citoyens et encourageons un dialogue ouvert et constructif au sujet de la mise en œuvre des conventions de l'OIT.

Observateur, IndustriALL Global Union – Je m'exprime ici au nom d'IndustriALL Global Union qui représente plus de 50 millions de travailleurs des industries minières, manufacturières et énergétiques du monde entier, y compris au Bélarus. Tous les jours, des membres de l'antenne d'IndustriALL au Bélarus font l'objet de licenciements, d'intimidations, de perquisitions de leurs bureaux, d'interrogatoires, de passages à tabac, d'arrestations, d'amendes et de lourdes peines de prison pour quelque motif que ce soit. Le refus systématique d'enregistrer des syndicats indépendants et le recours généralisé à des contrats à durée déterminée ne visent qu'à faire en sorte qu'il n'y ait pas de dirigeants ni de militants syndicaux indépendants au sein des entreprises du Bélarus.

Depuis 2000, l'enregistrement d'au moins 100 organisations syndicales indépendantes a été refusé. En août 2020, 200 travailleurs ont rejoint la section locale du Syndicat indépendant bélarussien (BNP) nouvellement créée. L'enregistrement du syndicat a été refusé, et tous les militants à l'origine de la création de ce syndicat ont été licenciés. Trois militants, à savoir Igor Povarov, et Alexander Bobrov et Yevgeny Govor, ont été respectivement condamnés à deux ans et demi et trois ans de prison pour avoir fait grève dans la même entreprise en août 2020, et beaucoup d'autres travailleurs ont fait l'objet de détention administrative.

Le BNP a signalé au moins deux autres refus d'enregistrement en 2020. Le syndicat libre des travailleurs de la métallurgie (FMWU), a indiqué que, lors d'une vague de licenciements massifs à Minsk, 400 membres syndicaux ont été licenciés d'au moins 5 entreprises pour avoir adhéré au syndicat de leur choix entre novembre 2020 et février 2021.

Le 16 février 2021, les forces de police ont perquisitionné les bureaux du Syndicat de l'industrie radiophonique et électronique (REP), saisissant tout ce qui leur tombait sous la main, y compris l'argent appartenant au personnel, les biens du syndicat, les appareils de communication, les documents syndicaux et le matériel de campagne. L'agent de police concerné a refusé de donner un exemplaire du procès-verbal de la perquisition ou de fournir un inventaire de ce qui avait été saisi.

Tous ces faits intervenus récemment montrent que le gouvernement n'a pas mis en œuvre la plupart des recommandations de la commission d'enquête de l'OIT publiées en 2004, il y a donc seize ans. Nous estimons que la situation des travailleurs et de la société civile s'est en fait considérablement dégradée. Devant ces violations permanentes et systémiques qui bâillonnent les droits et la liberté des travailleurs, des mesures plus fortes devraient être appliquées afin que le gouvernement du Bélarus respecte la Constitution de l'OIT.

Observateur, Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (IUTA) – La première fois que la question des violations des droits des travailleurs a été examinée par l'OIT, c'était en mars 2001, il y a vingt ans. Depuis lors, l'OIT appelle les autorités du Bélarus à donner effet dans la pratique aux principes énoncés dans la Constitution de l'OIT et aux documents fondamentaux auxquels le Bélarus doit adhérer en tant qu'État Membre de l'OIT. La commission d'enquête de l'OIT a formulé des recommandations, assorties de délais, en 2004. Ces recommandations auraient dû être entièrement mises en œuvre au plus tard le 1er juin 2005. Seize ans plus tard, on constate non seulement qu'aucun progrès significatif n'a été accompli dans la mise en œuvre de ces recommandations, mais également que la situation est en nette régression.

Les rapports du Comité de la liberté syndicale et de la commission d'experts de l'OIT, du Conseil des droits de l'homme de l'ONU et du Rapporteur spécial sur la situation des droits de l'homme au Bélarus font état d'un nombre pour le moins choquant d'actes de répressions massives commis à l'encontre des populations civiles, y compris les dirigeants et les militants syndicaux, lors d'actions pacifiques. Les violations croissantes des droits de l'homme ne concernent pas seulement les travailleurs. Les employeurs ne peuvent pas créer les organisations indépendantes de leur choix et ils sont aussi désormais contraints de violer la liberté syndicale des travailleurs, puisqu'ils doivent forcer leurs salariés à rejoindre des structures syndicales contrôlées par l'État.

Dans sa dernière réponse, le gouvernement va jusqu'à accuser la commission d'experts d'avoir utilisé des informations prétendument non vérifiées dans son rapport. Cela revient non seulement à refuser d'accepter des faits évidents et entièrement confirmés, mais cela fait également preuve d'un manque de respect du gouvernement à l'égard des activités de la commission et montre qu'il cherche à dévaloriser ses recommandations. La situation actuelle au Bélarus démontre un recul du gouvernement dans le respect de ses obligations en vertu de la convention. Les faits susmentionnés justifieraient l'adoption de conclusions appelant le Conseil d'administration, la commission d'experts et le Bureau à continuer de prendre toutes les mesures possibles pour veiller à ce que le Bélarus mette en œuvre les recommandations de la commission d'enquête. Cette déclaration de l'UITA complète celle d'IndustriALL Global Union et reflète une position commune de quatre syndicats internationaux, dont l'Internationale des travailleurs du bâtiment et UNI Global Union.

Interprétation du russe: **Membre gouvernemental, Tadjikistan** – Je voudrais tout d'abord faire observer l'évolution positive dans l'application de la convention par le gouvernement du Bélarus. Ces dernières années, des progrès ont été sans aucun doute

accomplis en ce qui concerne le dialogue social positif et l'application des recommandations de la commission d'enquête; en collaboration avec le BIT, un accord a été atteint, et une feuille de route a été élaborée. Le BIT et les partenaires sociaux ont pleinement mis en œuvre les recommandations de la mission de contacts directs, qui a eu lieu en 2014. Nous prenons note des activités du Conseil tripartite pour l'amélioration de la législation dans le domaine social et du travail. Il s'agit là d'un forum permettant d'élaborer des propositions de législations et de politiques, avec la participation pleine et entière des représentants des travailleurs, des employeurs et du gouvernement. Nous estimons que le rapport du BIT ne devrait pas porter sur des questions politiques.

Représentante gouvernementale – Je vous remercie de me donner la possibilité d'expliquer la position du gouvernement et je remercie les représentants des pays qui ont exprimé leur soutien au Bélarus. Nous examinerons soigneusement, analyserons et prendrons en compte tout ce qui a été dit aujourd'hui dans nos activités de mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête.

Je n'ai pas l'intention de réfuter les critiques que nous avons entendues. J'attirerai uniquement l'attention sur certains points qui, selon nous, peuvent aider les membres à comprendre plus objectivement la situation au Bélarus. Tous les pays connaissent des problèmes entre employeurs et travailleurs. Cela est inévitable. L'objectif du gouvernement est de former des systèmes de relations professionnelles justes et équilibrés dans lesquels les intérêts des travailleurs et des employeurs ont le même poids. Les représentants des syndicats sont autorisés à participer pleinement à l'élaboration des dispositions en matière sociale et dans le domaine du travail. Au Bélarus, nul ne peut être poursuivi pour participation à des activités syndicales légitimes. Cependant, quiconque participe à des manifestations de masse illégales devra en assumer les conséquences juridiques; la loi est la même pour tous.

Je tiens à nouveau à souligner que, pendant les événements de 2020, aucune grève n'a été convoquée au niveau d'une entreprise selon les règles prévues par la loi. Par conséquent, si un travailleur ne s'est pas rendu à son travail, parce qu'il participait à une protestation politique illégale, cela signifiait, pour l'employeur, que le travailleur ne s'était pas présenté à son travail sans donner d'excuse raisonnable. À cet égard, le Bélarus n'est en rien différent d'autres pays.

S'agissant des modifications apportées au Code du travail, je dirais ce qui suit: la République du Bélarus est un État souverain indépendant qui a tous les pouvoirs pour améliorer la législation nationale conformément aux intérêts actuels de ses résidents, de l'État et des partenaires sociaux. Ces règles sont appliquées dans des domaines précis et, en l'espèce, la convention nº 87 s'appliquerait. Il existe des dispositions qui s'appliquent à l'organisation des grèves et qui sont couvertes dans les instruments internationaux. Il est néanmoins important de ne pas perdre de vue le rôle que l'intérêt des citoyens joue en cas de menace pour la vie et la santé.

En ce qui concerne les modifications apportées à la loi sur les manifestations de masse, elles fixent des conditions supplémentaires en vue d'assurer la sûreté publique dans le contexte de la tenue de manifestations de masse. Dans cette loi, rien n'est contraire à la convention nº 87 de l'OIT, et nous avons informé la commission d'experts dans notre rapport au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT.

Dans ma première intervention, je vous ai fait part des efforts déployés par le gouvernement pour développer le dialogue social et le tripartisme. Nous avons rencontré certains succès. C'est un point qui a été reconnu par la commission d'experts et la mission de contacts directs. Cette situation ne plaît malheureusement pas à tout le

monde. Il y a des forces, à l'intérieur et à l'extérieur du pays, qui souhaitent saper le système du travail qui existe au Bélarus. Le BKDP s'insurge contre le gouvernement. Sa position n'est pas objective et il prend des mesures qui vont à l'encontre de l'intérêt de l'État et du gouvernement, en appelant au boycott des biens bélarussiens et à l'application de sanctions. Le gouvernement tente de dialoguer avec le BKDP et l'a autorisé à participer aux organes tripartites, au NCLSI et au Conseil tripartite. Toutefois, nous n'entendons que des critiques au sujet des politiques du gouvernement, quels qu'en soient les effets. Le BKDP impose sa position destructrice à la CSI, qui prend toutes ces critiques pour argent comptant et considère qu'elles attestent de la situation au Bélarus. La CSI tente d'établir un lien entre la protestation illégale et la question des grèves. Il s'agit d'une tentative infondée de relier des questions qui ne relèvent pas de la compétence de l'OIT aux travaux de l'Organisation.

Permettez-moi à nouveau de souligner que ces tentatives sont exclusivement de nature politique et qu'elles n'ont aucun lien avec les recommandations de la commission d'enquête. Elles peuvent devenir un obstacle sérieux à une coopération constructive à l'avenir, dans le pays et avec la commission d'experts de l'OIT, quant à la question de la mise en œuvre des recommandations. Nous comptons que la Commission de la Conférence tiendra compte de la préoccupation du gouvernement.

En guise de conclusion, permettez-moi à nouveau de réaffirmer l'attachement de la République du Bélarus aux principes fondamentaux de l'OIT et notre volonté de travailler avec les partenaires sociaux et l'OIT sur les progrès essentiels afin de garantir que nous continuerons à appliquer ces recommandations.

Membres travailleurs – Nous prenons note des commentaires du gouvernement du Bélarus. En fait, dans la pratique il n'y a eu aucun progrès dans la liberté syndicale au Bélarus, alors que ce cas est examiné par notre commission depuis de nombreuses années.

Le gouvernement n'a pas fait de progrès significatif pour se conformer aux recommandations de la commission d'enquête. Les travailleurs sont confrontés à une répression constante. Les syndicats indépendants ne sont pas en mesure de mener librement leur activité et font face à des restrictions dans l'organisation de manifestations et de réunions publiques et dans l'obtention d'une aide financière étrangère. Des bureaux syndicaux sont perquisitionnés par les forces de l'ordre. Les dirigeants et les membres qui participent à des manifestations et à des grèves pacifiques sont licenciés et poursuivis au pénal et sont l'objet de détentions administratives et d'amendes. Les syndicats indépendants ne sont pas consultés lorsqu'il s'agit d'élaborer un texte de loi. Le gouvernement interfère activement dans la liberté syndicale en favorisant l'établissement de syndicats affiliés à la FPB dans les secteurs public et privé. L'exigence d'une adresse légale reste un obstacle à l'enregistrement des syndicats indépendants dans le pays, contrairement aux déclarations du gouvernement.

Ces violations de la liberté syndicale se poursuivent et constituent une escalade totalement inacceptable de la répression antisyndicale au Bélarus. Le gouvernement doit veiller à ce que les syndicats qui ont choisi de ne pas faire partie de la FPB puissent être constitués et enregistrés et fonctionner librement. La législation doit enfin être alignée sur les principes de la liberté syndicale. Les syndicats indépendants doivent bénéficier de l'égalité des droits. Le gouvernement doit mettre en œuvre toutes les recommandations de la commission d'enquête ainsi que celles de la commission d'experts et les recommandations contenues dans le récent rapport du Comité de la liberté syndicale.

En ce qui concerne les commentaires du gouvernement cet après-midi, nous sommes extrêmement préoccupés par le fait qu'il rejette catégoriquement les préoccupations exprimées par la commission d'experts au sujet des libertés civiles. Les organes de contrôle de l'OIT ont souligné que les droits conférés aux organisations de travailleurs et d'employeurs doivent être fondés sur le respect des libertés civiles. Nous nous devons de souligner que le gouvernement du Bélarus a l'obligation de respecter les normes internationales du travail ainsi que les orientations indépendantes fournies par la commission d'experts conformément à son mandat. Le gouvernement doit donc suivre ces orientations de la commission d'experts. Nous devons rappeler que la démocratie et le respect des libertés civiles, notamment la liberté de réunion, les grèves de protestation et la liberté d'expression et d'opinion, sont fondamentales pour exercer librement les droits syndicaux.

Le BKDP et les autres syndicats libres doivent pouvoir mener sans contrainte leurs activités syndicales, sans intimidation ni menace. Nous demandons instamment à l'OIT de suivre l'évolution de la situation et d'envisager toute autre mesure appropriée pour s'assurer que le gouvernement respecte la liberté syndicale et l'indépendance des syndicats. Nous demandons instamment au gouvernement d'accueillir favorablement les activités de suivi de l'OIT à cet égard.

Étant donné l'absence de progrès depuis de nombreuses années, l'absence de la mise en œuvre pleine et entière des recommandations de la commission d'enquête et la gravité des faits récents, la commission devrait inclure le pays dans un paragraphe spécial.

Membres employeurs – Je tiens à remercier Madame la Ministre pour les présentations détaillées que le gouvernement a faites devant la commission aujourd'hui. Les membres employeurs prennent note des informations écrites et orales communiquées par la représentante du gouvernement, ainsi que de la discussion qui a suivi.

Les membres employeurs expriment leur profonde préoccupation quant aux violations des libertés civiles et des droits des travailleurs commises après les élections du 20 août 2020. Les membres employeurs exhortent le gouvernement à rétablir, sans délai, le plein respect des droits et libertés des travailleurs, et à mettre en œuvre la recommandation 8 de la commission d'enquête qui porte sur la garantie d'une protection adéquate contre toute mesure de détention administrative aux dirigeants syndicaux dans l'exercice de leurs fonctions ou de leurs libertés civiles. Nous demandons instamment au gouvernement de prendre des mesures pour libérer tous les syndicalistes qui demeurent en détention et pour abandonner toutes les charges découlant de leur participation à des manifestations pacifiques. Nous demandons instamment aussi au gouvernement d'enquêter sans délai sur tous les cas présumés d'intimidation ou de violence physique en ouvrant une enquête judiciaire indépendante.

En ce qui concerne la question de l'adresse légale qui fait obstacle à l'enregistrement d'un syndicat, les membres employeurs demandent au gouvernement de le tenir informé de l'évolution de cette question, en particulier des discussions tenues au sein du Conseil tripartite, et de l'issue de ces discussions.

À propos de la demande du Président du Bélarus visant à établir des syndicats dans toutes les entreprises privées d'ici à 2020, à la demande de la FPB, les employeurs demandent instamment au gouvernement de s'abstenir de toute ingérence dans la constitution de syndicats dans les entreprises privées, en particulier de ne pas exiger la constitution de syndicats sous la menace de la liquidation d'entreprises privées à titre de

sanction. Les employeurs prient instamment le gouvernement de préciser publiquement si la décision de constituer ou non un syndicat dans une entreprise privée est laissée à la seule discrétion des travailleurs de ces entreprises.

Au sujet des restrictions à l'organisation par les syndicats de manifestations collectives, les employeurs prient instamment le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, notamment dans le cadre du Conseil tripartite, de prendre les mesures suivantes: modifier la loi sur les actions collectives et la réglementation qui l'accompagne, en particulier pour définir clairement les motifs valables de refus des demandes visant à organiser des manifestations syndicales collectives, conformément aux principes de la liberté syndicale; élargir le champ des activités pour lesquelles une aide financière étrangère peut être utilisée; et supprimer les sanctions imposées aux syndicats ou aux syndicalistes pour une violation unique de la législation pertinente.

Les membres employeurs demandent instamment au gouvernement d'abroger l'ordonnance nº 49 du Conseil des ministres, telle que modifiée, afin de permettre aux organisations d'employeurs et de travailleurs d'exercer dans la pratique leur droit d'organiser des manifestations collectives. De plus, les membres employeurs prient instamment le gouvernement d'examiner et de s'efforcer de trouver des solutions concrètes en réponse aux préoccupations exprimées par les syndicats concernant l'organisation et la tenue de manifestations collectives dans la pratique.

En ce qui concerne les consultations relatives à l'adoption de nouveaux textes législatifs affectant les droits des travailleurs, les employeurs demandent au gouvernement de modifier le décret nº 193 portant règlement intérieur du Conseil des ministres dans le but de garantir que toutes les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs jouissent des mêmes droits en matière de consultations lorsqu'il s'agit d'élaborer un texte législatif.

Quant au fonctionnement du Conseil tripartite, les membres employeurs demandent instamment au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour le renforcer afin qu'il puisse jouer un rôle efficace dans la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête et des autres organes de contrôle de l'OIT, tels que la commission, en vue du plein respect de la convention.

Les faits survenus récemment indiquent un retour en arrière, à notre grand regret, et un nouveau recul du gouvernement par rapport à ses obligations en vertu de la convention. Les membres employeurs demandent donc instamment au gouvernement de prendre, dès qu'il le pourra, en étroite consultation avec les partenaires sociaux, toutes les mesures nécessaires pour mettre pleinement en œuvre toutes les recommandations en suspens de la commission d'enquête. Les membres employeurs invitent le gouvernement à recourir à l'assistance technique du BIT lorsque cela s'avère utile et efficace.

Enfin, les membres employeurs demandent au gouvernement de fournir des informations détaillées et complètes sur toutes les mesures prises et les progrès réalisés en ce qui concerne toutes les questions susmentionnées, et de transmettre tous les textes législatifs pertinents à la commission d'experts avant sa prochaine session.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et verbales fournies par la représentante gouvernementale et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note de l'ancienneté de ce cas et de sa précédente discussion devant la commission, la dernière fois en 2015.

La commission a noté avec une profonde préoccupation et profondément regretté les nombreuses allégations de violence extrême utilisée pour réprimer des protestations et grèves pacifiques, et la détention, l'emprisonnement et la torture de travailleurs pendant leur internement après l'élection présidentielle d'août 2020, ainsi que les allégations relatives à l'absence d'enquête sur ces incidents.

La commission a exprimé sa profonde préoccupation du fait que, dix-sept ans après le rapport de la commission d'enquête, le gouvernement du Bélarus n'a toujours pas pris de mesures pour répondre à la plupart des recommandations de la commission. La commission a rappelé les recommandations de la commission d'enquête de 2004 qui restent en suspens et la nécessité de leur mise en œuvre rapide, totale et effective.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission prie instamment le gouvernement:

- **de rétablir sans délai le respect total des droits et libertés des travailleurs;**
- **d'appliquer la recommandation 8 de la commission d'enquête sur la nécessité de garantir une protection adéquate, voire l'immunité, contre toute mesure de détention administrative imposée aux responsables syndicaux dans l'exercice de leurs fonctions ou de leurs libertés publiques (liberté d'expression, liberté de réunion, etc.);**
- **de prendre des mesures pour la libération de tous les syndicalistes encore en détention et l'abandon de tous les chefs d'accusation liés à la participation à des actions de protestation pacifiques;**
- **de s'abstenir de procéder à des arrestations, des détentions, ou de se livrer à la violence, l'intimidation ou au harcèlement, y compris le harcèlement judiciaire, contre des dirigeants et membres de syndicats exerçant des activités syndicales licites.**
- **de mener sans retard des enquêtes sur les cas allégués d'intimidation ou de violence physique par la voie d'une enquête judiciaire indépendante.**

S'agissant de la question de l'adresse légale faisant obstacle à l'enregistrement des syndicats, la commission appelle le gouvernement à faire en sorte que l'enregistrement des organisations syndicales ne se heurte à aucun obstacle, en droit comme dans la pratique, et elle prie le gouvernement de la tenir informée de l'évolution de la situation en la matière, en particulier de toute discussion qui aurait eu lieu et des résultats de ces discussions au conseil tripartite.

S'agissant de la demande du Président du Bélarus concernant la création d'organisations syndicales dans toutes les entreprises privées d'ici à 2020 à la demande de la Fédération des syndicats du Bélarus, la commission exhorte en les termes les plus fermes le gouvernement à:

- **s'abstenir de toute ingérence dans la création de syndicats dans des entreprises privées, en particulier d'exiger la constitution de syndicats sous la menace d'une liquidation de l'entreprise privée;**

- **préciser publiquement que la décision de créer ou non un syndicat dans une entreprise privée relève de la seule discrétion des travailleurs de cette entreprise;**
- **cesser immédiatement toute ingérence dans la création de syndicats et s'abstenir de favoritisme envers quelque syndicat que ce soit dans les entreprises privées.**

S'agissant des restrictions imposées à l'organisation de manifestations de masse par les syndicats, la commission prie instamment le gouvernement, en concertation avec les partenaires sociaux, notamment dans le cadre du Conseil tripartite:

- **de modifier la loi sur les activités de masse ainsi que la réglementation qui l'accompagne, en particulier afin:**
  - **de définir des motifs clairs de refus des demandes de tenue de manifestations syndicales de masse, qui soient conformes aux principes de la liberté syndicale;**
  - **d'élargir les domaines d'activité pour lesquels une aide financière étrangère peut être utilisée;**
  - **de lever tous les obstacles, en droit comme dans la pratique, qui empêchent les organisations de travailleurs et d'employeurs de bénéficier de l'aide d'organisations internationales de travailleurs et d'employeurs conformément à la convention; et**
  - **d'abolir les sanctions imposées à des syndicats ou des syndicalistes participant à des protestations pacifiques;**
- **d'abroger l'ordonnance nº 49 du Conseil des ministres, telle que modifiée, pour permettre aux organisations de travailleurs et d'employeurs d'exercer dans la pratique leur droit d'organiser des événements de masse;**
- **de répondre et trouver des solutions pratiques aux préoccupations soulevées par les syndicats pour ce qui est de l'organisation et de la tenue des événements de masse dans la pratique.**

S'agissant des consultations relatives à l'adoption de nouveaux textes de loi affectant les droits et les intérêts des travailleurs, la commission prie le gouvernement de modifier le décret nº 193 du Conseil des ministres de telle sorte que les partenaires sociaux jouissent de droits égaux dans les consultations pour la préparation des textes de loi.

S'agissant du fonctionnement du Conseil tripartite pour l'amélioration de la législation dans le domaine social et du travail, la commission prie instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour renforcer le conseil tripartite afin qu'il puisse jouer effectivement un rôle dans l'application des recommandations de la commission d'enquête et d'autres organes de contrôle de l'OIT aux fins d'une mise en conformité totale avec la convention, en droit comme dans la pratique.

La commission exprime sa déception devant la lenteur du processus d'application des recommandations de la commission d'enquête. L'évolution récente de la situation indique un retour en arrière et un nouveau recul de la part du gouvernement par rapport à ses obligations découlant de la convention. En

conséquence, la commission prie instamment le gouvernement de prendre, avant la prochaine conférence et en étroite concertation avec les partenaires sociaux, toutes les mesures nécessaires pour appliquer intégralement toutes les recommandations de la commission d'enquête qui restent en suspens.

La commission invite le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

La commission prie le gouvernement de fournir des informations détaillées et complètes sur les mesures prises et les progrès accomplis sur toutes les questions qui précèdent et de transmettre tous les textes législatifs pertinents à la commission d'experts avant sa prochaine réunion, en concertation avec les partenaires sociaux.

La commission décide d'intégrer ses conclusions dans un paragraphe spécial du rapport.

Interprétation du russe: **Représentante gouvernementale** – Nous avons écouté attentivement les commentaires de la commission au sujet de l'application de la convention. Les conclusions ne sont pas objectives et ne sont pas justes. Les informations fournies par le gouvernement n'ont pas été prises en compte. Nous les avons présentées avant la Conférence et lors de l'examen de ce cas devant cette commission.

Tout ce qui a été fait par le gouvernement ces dernières années n'a pas été pris en considération. La position des pays qui ont soutenu le Bélarus n'a pas non plus été prise en compte, notamment celle de deux pays qui ont été membres permanents du Conseil d'administration de l'OIT. Nos craintes se confirment. Ceux qui s'opposent à notre gouvernement se sont servis de la commission pour porter des accusations infondées.

Des manifestations ont eu lieu en violation de la loi, mettant en danger la santé et la sécurité des citoyens. Il nous a donc fallu réagir. Nous estimons que l'approche qui prévaut au sein de cette commission n'est pas acceptable. Elle est de nature politique et n'a rien à voir avec le processus de dialogue social dans le domaine du travail, et ce n'est pas sur la base d'une telle approche que l'on peut évaluer l'application de la convention.

Beaucoup a été fait au Belarus pour développer le tripartisme et le dialogue social ces dernières années, et j'en ai parlé lorsque je me suis adressée à la commission. Pourtant, cela ne transparaît pas dans les travaux de la commission. La teneur des recommandations vise un paragraphe spécial. Nous estimons que cela n'est pas juste.

Aujourd'hui, un certain nombre de pays cherchent à déstabiliser notre République. Quantité d'informations contre notre pays sont diffusées de toutes parts, et nous devons donc répondre à des accusations infondées sur la scène internationale. À cet égard, je voudrais rappeler que, dans le contexte de la lutte contre la pandémie, tous les pays doivent faire face aux conséquences de la crise en développant la coopération locale et régionale, en renforçant la solidarité mondiale et en multipliant les politiques efficaces dans les domaines économique et social.

Il est clair que nous ne pourrons surmonter cette crise qu'en travaillant ensemble. Ce n'est que de cette manière que nous pourrons parvenir au travail décent pour tous. Les effets de sanctions vont à l'encontre de cet objectif et nuisent à la santé et à la sécurité des citoyens, sapant par là même les principes de l'OIT. Nous sommes convaincus que l'OIT ne devrait pas se servir de l'autorité qui lui est conférée pour laisser des approches aussi infondées avoir cours.

Ghana (ratification: 2000)

Convention (nº 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Article 3 de la convention. Pires formes de travail des enfants

Alinéa *a)*. Toutes les formes d'esclavage ou de pratiques analogues. Vente et traite d'enfants

Au total, 556 enquêtes ont été menées pour des cas de traite des êtres humains, et 88 des 89 personnes inculpées ont été poursuivies et condamnées: 41 l'ont été en application de la loi relative à la traite des êtres humains, 20 en application de la loi de 1998 sur les enfants (loi nº 560) et 27 pour d'autres délits apparentés. Sur les 88 personnes condamnées, 65 l'ont été à des peines allant de 5 à 7 ans de prison et les 23 autres personnes ont été condamnées à des amendes pouvant aller jusqu'à 120 unités de peine chacune (une unité de peine équivaut à 12 cedis ghanéens [GHS]).

Alinéa *b)*. Utilisation, recrutement ou offre d'un enfant à des fins de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques

Le gouvernement souhaite attirer l'attention de la commission sur le fait que l'article 101A (b) de la loi nº 29 de 1960 sur les infractions pénales, modifiée par la loi de 2012 sur les infractions pénales (Amendement), recouvre les cas d'utilisation d'enfants à des fins de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques, et prévoit des peines pour les contrevenants.

L'article 101 A (2) (b) de la loi nº 29 de 1960 dispose que toute personne qui exploite sexuellement une autre personne qui est un enfant commet un délit et est passible, aux termes d'une procédure sommaire, d'une peine d'emprisonnement de sept ans au minimum et de vingt-cinq ans au maximum.

Alinéa *d)* et article 7, paragraphe 2 *a)* et *b)*. Travail dangereux dans les plantations de cacao, empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants et les soustraire à ce travail dangereux

Le gouvernement souhaite assurer à la commission qu'il s'efforce sans relâche d'empêcher que des enfants de moins de 18 ans soient engagés pour effectuer des travaux dangereux dans ce secteur. Il a pris des mesures pour améliorer l'accès à l'éducation dans le cadre des efforts qu'il déploie pour appliquer la disposition constitutionnelle relative à la fourniture d'une éducation de base gratuite, obligatoire et universelle (FCUBE) en développant les infrastructures scolaires, en continuant de former des enseignants compétents et en maintenant ses programmes de subventions forfaitaires et d'alimentation scolaire. Le gouvernement a progressivement réduit la distance moyenne des écoles de 4,5 kilomètres en 2010 à environ 2,1 kilomètres en 2020. Grâce à ces initiatives, les inscriptions aux cycles primaire et secondaire sont respectivement de 98 et 95 pour cent. En 2017, le gouvernement a adopté une politique de gratuité de l'éducation secondaire et grâce à cela, environ 300 000 enfants qui n'avaient pas accès à l'enseignement secondaire pour des raisons financières ou autres ont pu y accéder. En plus de ces initiatives et en collaboration avec des partenaires, il a renforcé les campagnes d'information et les activités de sensibilisation sur le travail des enfants dans tout le pays. Depuis 2000, le gouvernement a appliqué des mesures dans

le secteur du cacao pour améliorer la productivité et s'assurer qu'aucun enfant n'y effectue des travaux dangereux. Il s'agit notamment de la pulvérisation massive des champs de cacao, de l'élagage à grande échelle, de subventions sur les engrais, de la pollinisation artificielle et de services de vulgarisation. Le gouvernement et les acteurs de l'industrie du cacao et du chocolat ont entamé un accord de partenariat public-privé visant à accélérer l'élimination du travail des enfants dans tous les domaines de la culture de cacao.

Article 4, paragraphes 1 et 3. Détermination et révision de la liste des travaux dangereux

Le gouvernement souhaite attirer l'attention de la commission sur le fait que, depuis 2008 et conformément aux paragraphes 1 et 2 de l'article 4 de la convention, il a mis au point des cadres pour les travaux dangereux (HAF): un HAF complet pour le secteur du cacao a été conçu en 2008 et un HAF général pour 17 autres secteurs a été établi en 2012. Le HAF, approuvé par le Comité directeur national sur le travail des enfants, est devenu le point de référence pour les enquêtes relatives au travail des enfants, dont l'enquête nationale de 2014 du Service des statistiques du Ghana et le rapport de 2017 du projet Understanding Children's Work (UCW), intitulé *Not Just Cocoa: Child Labour in the Agricultural Sector in Ghana*, mentionné dans le rapport de 2020 de la Commission d'experts. Conformément au paragraphe 3 de l'article 4 de la convention, le ministère a entamé l'examen de ces cadres. Le ministère va coopérer avec les ministères du Genre, des Enfants et de la Protection sociale, et de la Justice, et avec le Bureau du procureur général pour discuter de la façon d'intégrer le HAF à la législation après sa révision.

Article 7, paragraphe 2. Mesures efficaces prises dans un délai déterminé. Alinéas *a)* et *b)*

Le gouvernement a pris note de la demande de la commission et continuera de s'efforcer d'éliminer la traite des êtres humains, et en particulier, des enfants. Dans le cadre de l'accord pour la protection de l'enfance de 2018, le gouvernement a rénové, remeublé et mis en service un centre d'accueil pour enfants qui fonctionne depuis cette date. Il collabore également avec dix foyers pour enfants privés. Actuellement, 71 enfants sont accueillis dans ces centres: 14 dans des foyers publics et 71 dans des foyers privés. Le gouvernement a également recruté six agents professionnels et quatre autres personnes pour gérer les centres d'accueil pour enfants et adultes, ainsi que quatre psychologues. Par ailleurs, des agents des services de santé mentale sont joignables tous les jours, 24 heures sur 24. Le Secrétariat de la lutte contre la traite des êtres humains, l'Unité de lutte contre la traite des êtres humains du Service de police ghanéen et l'Unité de lutte contre le trafic illicite de migrants et la traite des personnes du Service ghanéen de l'immigration ont renforcé leur collaboration avec des organisations de la société civile et avec des partenaires internationaux, notamment l'Organisation internationale pour les migrations. Le Secrétariat de la lutte contre la traite des êtres humains et les deux unités des services de police et de l'immigration collaborent avec des organisations de la société civile dans le cadre de missions de surveillance et de sauvetage sur le lac et dans la région centrale. Ils mènent également des campagnes d'information et des activités de sensibilisation dans des zones spécifiques. Des groupes de parties prenantes, dont des comités communautaires pour la protection des enfants, des clubs de défense des droits des enfants, des coopératives et des associations paysannes, etc. ont été créés pour sensibiliser à la traite et au travail des enfants, et suivre ces phénomènes.

Le Service de police ghanéen a introduit la prise en compte des enfants dans les activités de police dans toutes les institutions de formation pour les agents de tout

niveau qui viennent se former afin de garantir une prise en charge efficace des victimes mineures et des enfants en conflit avec la loi. Il a également élaboré un programme de formation et des procédures opérationnelles sur la traite des enfants. Pour la période 2017-2020, le gouvernement et ses partenaires ont porté secours à 1 088 victimes du travail des enfants, dont 1 017 garçons et 71 filles.

Système *trokosi*

Le système *trokosi* a été interdit au Ghana et aucune institution publique chargée de collecter des données ne dispose d'informations officielles à ce sujet. La loi relative à la traite des êtres humains et les législations qui s'y rapportent, comme la loi sur les enfants, interdisent toute forme de servitude incluant un système *trokosi*. À nouveau, la loi sur les enfants interdit l'engagement d'enfants pour effectuer des tâches dangereuses dans des exploitations de cacao et dans le secteur de la pêche.

Le gouvernement, en partenariat avec des parties prenantes, sensibilise et éduque différents acteurs, comme des féticheurs, des chefs de famille, des chefs traditionnels, des organismes religieux ou autochtones, sur l'abolition du système *trokosi*.

Article 3. Alinéa *c)*. Utilisation, recrutement ou offre d'un enfant aux fins d'activités illicites

Le gouvernement souhaite indiquer que les dispositions de l'article 200B (4) de la loi nº 849 de 2012 sur les infractions pénales (Amendement) couvrent le recrutement ou l'offre d'enfants aux fins d'activités illicites.

Article 6. Programmes d'action. Plan d'action national pour l'élimination des pires formes de travail des enfants (2017-2021)

Dans le cadre de la mise en œuvre de la deuxième phase du plan d'action national pour l'élimination des pires formes de travail des enfants, le gouvernement, en partenariat avec plusieurs parties prenantes, a mené des activités de prévention et de protection, a poursuivi des contrevenants en justice et a encouragé les partenariats. Plusieurs groupes ont ainsi vu le jour pour sensibiliser et renforcer les capacités afin de prévenir les pires formes du travail des enfants et protéger les victimes.

Création de groupes de sensibilisation

Quatorze groupes ont été créés dans 1 023 communautés. Ceux-ci ont pu mener des actions de sensibilisation auprès de 7 357 170 personnes. Il s'agit de comités communautaires pour la protection des enfants, de clubs de défense des droits des enfants, de clubs d'éducation civique, de clubs de soutien aux droits des enfants par l'éducation, l'art et les médias (SCREAM), de coopératives et d'associations paysannes, d'organisations à vocation religieuse, etc. Des campagnes d'information et des activités de sensibilisation ont été menées dans les 260 districts du pays à l'occasion de cérémonies de *durbar*, de campagnes, au travers de programmes radiophoniques ou de centres d'information communautaires.

Renforcement des capacités pour identifier et soustraire les enfants au travail

Le gouvernement, en collaboration avec des partenaires sociaux, a renforcé les capacités de 4 474 représentants de différents groupes et institutions pour qu'ils puissent mieux identifier les cas de travail des enfants, en soustraire les victimes et les renvoyer vers des services de réinsertion, si nécessaire. Les bénéficiaires de tels programmes de renforcement des capacités étaient des parlementaires, des inspecteurs

ou des agents du travail, des coordonnateurs de terrain et des responsables régionaux du syndicat GAWU, des dirigeants ou animateurs communautaires, des membres ou des agents opérationnels de comités communautaires pour la protection des enfants, des responsables de la collecte d'informations et des enseignants de systèmes communautaires de suivi et de remédiation du travail des enfants, des agents de terrain (agents de vulgarisation) de la COCOBOD, des associations ou des responsables d'association, des franchisés et des responsables régionaux d'ECOM, des moniteurs agricoles et des directeurs de Cargill, des journalistes et des agents des forces de l'ordre.

Le Service de police ghanéen a introduit la prise en compte des enfants dans les activités de police dans toutes les institutions de formation pour les agents de tout niveau qui viennent se former afin de garantir une prise en charge efficace des victimes mineures et des enfants en conflit avec la loi. Il a également élaboré un programme de formation et des procédures opérationnelles sur la traite des enfants.

En 2017-2020, le gouvernement, avec l'aide de partenaires sociaux et d'autres acteurs, a identifié un total de 1 088 enfants engagés dans les pires formes de travail des enfants et les en a soustraits, dont 1 017 garçons et 71 filles. En tout, 783 victimes ont été secourues et prises en charge, dont 611 par les forces de l'ordre et 172 par des organisations non gouvernementales (ONG).

Poursuites judiciaires

Des enquêtes ont été menées dans 556 cas de traite des êtres humains: 89 inculpés ont été poursuivis et 88 d'entre eux ont été condamnés, dont 65 l'ont été à des peines allant de 5 à 7 ans de prison, alors que les 23 autres personnes ont été condamnées à des amendes pouvant aller jusqu'à 120 unités de peine chacune (une unité de peine équivaut à 12 GHS, soit 2,5 dollars des États-Unis [USD]).

Mise en œuvre du plan d'action national contre la traite des êtres humains

Comme le prévoit l'article 20 de la loi nº 694 de 2005 relative à la traite des êtres humains, le Fonds contre la traite des êtres humains a été mis en place. Depuis sa création, le gouvernement y a alloué la somme de 1 500 000 GHS pour soutenir la lutte contre la traite. Les membres de la Commission de gestion de la lutte contre la traite des êtres humains se sont rendus à Kete Krachi dans le cadre du documentaire de CNN sur la traite sur le lac Volta. Ils ont rendu visite à plusieurs communautés et, aux côtés du député de la région, ont organisé une cérémonie *durbar* pour éduquer et sensibiliser la population aux dangers de l'exploitation, du travail et de la traite des enfants. Le Secrétariat de la lutte contre la traite des êtres humains, l'Unité de lutte contre la traite des êtres humains du Service de police ghanéen et l'Unité de lutte contre le trafic illicite de migrants et la traite des personnes du Service ghanéen de l'immigration collaborent avec des organisations de la société civile pour mener des campagnes d'information et des activités de sensibilisation, ainsi que des missions régulières de surveillance et de sauvetage sur le lac et dans la région centrale. Pour intensifier les efforts de prévention, des dialogues communautaires ont été établis dans le cadre des actions du ministre pour amener les membres de la communauté à comprendre les problèmes de vulnérabilité; 28 dialogues ont ainsi été établis. Au Ghana, tous les juges de la haute Cour et de la Cour d'appel du pays ont été sensibilisés aux questions de la traite des êtres humains et à ses tendances modernes et, à l'échelle mondiale, 78 juges ont été formés pour renforcer la protection des enfants et transformer les tribunaux pour qu'ils soient mieux adaptés aux enfants.

Projet OIT-IPEC

Les comités communautaires pour la protection des enfants constituent l'axe central autour duquel s'articule le système de suivi du travail des enfants. Ils surveillent et identifient les enfants victimes du travail des enfants et les enfants à risque, et les orientent vers des services de remédiation. En tout, 2 612 comités communautaires ont été créés. Ils ont permis, grâce à des missions de surveillance régulières, d'identifier 7 543 enfants à risque et piégés dans du travail des enfants.

Projet CARING dans les mines d'or

Le projet a conçu une plateforme pour que les parties prenantes du secteur minier, surtout des organisations de travailleurs et des organisations de la société civile, s'engagent dans la prévention du travail des enfants dans les mines. Cela a permis d'améliorer les connaissances des parties prenantes relatives à la gestion de programmes et à la sécurité et la santé au travail, et a renforcé l'application de la loi localement grâce à l'instauration de règles communautaires et au soutien à des sous-comités de district. Cela a aussi permis d'établir un lien entre les communautés du projet et des initiatives de protection sociale, principalement au travers du régime national d'assurance maladie et du programme d'alimentation scolaire du Ghana.

Article 7, paragraphe 2 *d)*. Identifier les enfants particulièrement exposés à des risques et entrer en contact direct avec eux. Enfants orphelins en raison du VIH/sida et autres enfants vulnérables

Appartenir à la catégorie des enfants orphelins et autres enfants vulnérables continue d'être l'un des critères pour bénéficier du Programme de renforcement des moyens de subsistance pour lutter contre la pauvreté (LEAP). Les enfants victimes et orphelins en raison du VIH/sida bénéficient continuellement de soins médicaux gratuits et ont accès à une éducation gratuite, entre autres services, en plus de transferts en espèces. Actuellement, 335 015 ménages bénéficient du programme LEAP. De ce total, 150 765 ménages accueillent des orphelins et autres enfants vulnérables, soit un total de 362 562 enfants, dont 190 438 garçons et 172 124 filles.

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental, directeur de la Direction du travail – Il ne faut pas sous-estimer l'engagement du Ghana envers les normes internationales du travail ni sa volonté de saisir l'occasion offerte de fournir des précisions sur cette convention fondamentale. Le pays n'a jamais ménagé ses efforts pour apporter des réponses à toutes les demandes directes et observations formulées par la commission d'experts. Il importe de noter que le Ghana a ratifié 51 conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT), dont huit conventions fondamentales.

Le gouvernement ghanéen, conscient des effets néfastes du travail des enfants sur les droits, la santé et l'éducation des enfants, et du sérieux obstacle que ce phénomène constitue pour la réalisation des objectifs nationaux d'éducation et de développement des ressources humaines, a élaboré un cadre juridique et politique pour combattre intégralement le travail des enfants. Dans cette optique, nous avons ratifié des instruments internationaux essentiels et adopté des lois nationales pertinentes pour lutter contre le travail des enfants. Il est important de mentionner que le Ghana a ratifié la convention (nº 138) sur l'âge minimum, 1973, ainsi que la convention nº 182. Du reste, plusieurs lois, également ancrées dans la Constitution de 1992 de la République du Ghana, ont été adoptées: la loi sur les enfants, la loi relative à la traite des êtres humains,

la loi sur les infractions pénales, la loi relative à la justice pour mineurs, la loi sur le travail et les réglementations du travail. Toutes visent à assurer une protection efficace aux enfants et à les empêcher d'être victimes du travail des enfants.

Il existe un cadre institutionnel solide dont le Comité directeur national sur le travail des enfants est l'organe principal; il permet la mise en contact efficace des parties prenantes et des partenaires. L'Unité du travail des enfants, qui relève du département du travail du ministère de l'Emploi et des Relations professionnelles, assure le secrétariat national du comité et coordonne toutes les interventions relatives au travail des enfants dans le pays. Un tel dispositif permet aux organismes responsables de mettre en œuvre des activités spécifiques en vue de l'élimination du travail des enfants. Il prévoit également l'identification des partenaires, c'est-à-dire le secteur privé, des partenaires de développement, des organisations de la société civile et des organisations non gouvernementales (ONG), pour compléter les efforts des organismes responsables et du secrétariat national. Le dispositif institutionnel prévoit plusieurs sous-comités qui traitent de thèmes précis, notamment la planification et la mise en œuvre des politiques; le suivi et l'évaluation; la mobilisation des ressources; les activités de sensibilisation et de communication; et surtout le travail des enfants, la protection sociale et les inspections du travail. Ministères, départements et organismes disposent d'agents responsables de la coordination des interventions relatives au travail des enfants au sein de leurs institutions.

Il est important de noter combien le rôle du gouvernement dans la lutte contre la traite des êtres humains est louable. Les données disponibles indiquent en effet que 556 enquêtes pour des cas de traite des êtres humains ont été menées, 89 personnes inculpées ont été poursuivies et 88 ont été condamnées. Sur les 88 condamnations, 65 prévoyaient des peines allant de cinq à sept ans de prison et les 23 autres des amendes pouvant aller jusqu'à 120 unités de peine chacune.

Le gouvernement souhaite attirer l'attention de la commission sur l'article 101A (b) de la loi nº 29 de 1960 sur les infractions pénales, telle que modifiée par la loi de 2012 portant modification de la loi sur les infractions pénales, qui s'applique aux cas d'utilisation d'enfants à des fins de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques, et prévoit des peines pour les contrevenants. Ainsi, l'article 101A (2) (b) dispose ce qui suit: «Toute personne qui exploite sexuellement une autre personne qui est un enfant commet un délit et est passible, aux termes d'une procédure sommaire, d'une peine d'emprisonnement de sept ans au minimum et de vingt-cinq ans au maximum.» L'article 28(5) de la Constitution et l'article 1 de la loi de 1992 sur les enfants définissent un enfant comme une personne âgée de moins de 18 ans.

Le gouvernement assure à la commission qu'il s'efforce sans relâche d'empêcher que des enfants de moins de 18 ans soient astreints à des travaux dangereux. Pour combattre le travail des enfants et empêcher les enfants d'effectuer des travaux dangereux qui vont nuire à leurs santé, sécurité et éducation, le gouvernement a pris des mesures pour améliorer l'accès à l'éducation dans le cadre des efforts qu'il déploie pour appliquer la disposition constitutionnelle relative à la fourniture d'une éducation de base universelle, gratuite et obligatoire. Il a ainsi développé des infrastructures scolaires, continué de former des enseignants compétents et maintenu son programme de subventions forfaitaires, qui s'adresse à plus de 5 millions d'élèves dans toutes les écoles publiques, de la maternelle au secondaire, ainsi que son programme d'alimentation scolaire mis en place dans environ 10 000 écoles élémentaires accueillant plus de 2 millions d'élèves. En outre, des réformes sont en cours dans le système

d'enseignement professionnel et technique pour créer de nouvelles possibilités pour les jeunes en matière de développement des compétences et de création d'emplois.

Toujours de 2010 à 2020, le gouvernement a progressivement réduit la distance moyenne des écoles de 4,5 km à environ 2,1 km, permettant une augmentation des inscriptions aux cycles primaire et secondaire pour atteindre 98 et 95 pour cent, respectivement. En 2017, une politique de gratuité de l'éducation secondaire a été adoptée et, grâce à cela, plus de 300 000 enfants qui précédemment auraient pu être victimes du travail des enfants ont aujourd'hui accès à un enseignement secondaire gratuit.

Entre 2009 et 2015, le gouvernement a collaboré efficacement avec des partenaires sociaux, le secteur privé et des partenaires de développement (dont l'OIT, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), le département du Travail des États-Unis (USDOL) et l'Union européenne (UE)). Il a adopté des mesures pratiques, dont des activités de prévention et de protection, a intenté des poursuites en justice et a établi des partenariats dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre du Plan d'action national pour l'élimination des pires formes de travail des enfants dont la deuxième phase s'étend de 2017 à 2021. Il s'agissait de sensibiliser, de suivre, de soustraire les enfants victimes du travail des enfants ou à risque, et de les réintégrer en veillant à ce qu'ils accèdent à des écoles ou des établissements de formation professionnelle.

Depuis 2000, pour éviter que des enfants effectuent des travaux dangereux dans des exploitations de cacao, le gouvernement fait procéder à la pulvérisation massive des champs de cacao et à l'élagage à grande échelle, prévoit l'application d'engrais et des subventions, assure une pollinisation artificielle et fournit des services de vulgarisation assurés par des adultes et des groupes d'agriculteurs. Ces interventions contribuent à améliorer la productivité de cacao et à augmenter les revenus des agriculteurs, réduisant ainsi la pauvreté et la vulnérabilité, principales causes connues du travail des enfants.

En 2010, les gouvernements du Ghana et de la Côte d'Ivoire, des représentants de l'industrie internationale du chocolat et du cacao et l'USDOL ont signé une déclaration et établi un cadre liés au Protocole de Harkin-Engel en vue d'agir pour atteindre l'objectif de réduction de 70 pour cent des pires formes de travail des enfants dans le secteur du cacao dans les deux pays d'ici à 2020. Ces efforts ont permis d'intensifier la lutte contre le travail des enfants dont le point d'orgue a été l'initiative de partenariats public-privé.

En ce qui concerne la détermination et la révision de la liste des formes dangereuses de travail des enfants, le gouvernement souhaite attirer l'attention de la commission sur le fait que, conformément aux paragraphes 1 et 2 de l'article 4 de la convention, il a mis au point un cadre pour les travaux dangereux (HAF) pour le secteur du cacao en 2008. De plus, un HAF général pour 17 autres secteurs, dont la pêche en eaux libres, la transformation du poisson, les industries extractives, l'élevage, le travail domestique, le colportage dans la rue et d'autres encore, a été établi en 2012.

Le HAF, approuvé par le Comité directeur national sur le travail des enfants, est devenu une référence pour les enquêtes relatives au travail des enfants, dont l'enquête nationale de 2014 du Service des statistiques du Ghana et le rapport de 2017 du projet Understanding Children's Work (UCW), intitulé *Not Just Cocoa: Child Labour in the Agricultural Sector in Ghana*, mentionné dans le rapport de 2020 de la commission d'experts. Conformément au paragraphe 3 de l'article 4 de la convention, le ministère a entamé l'examen du cadre. Le ministère collabore avec le ministère du Genre, de

l'Enfance et de la Protection sociale, le ministère de la Justice et le Bureau du procureur général pour discuter de la façon d'intégrer le HAF à la législation après sa révision.

Le gouvernement a pris note de la demande de la commission et continuera de s'efforcer d'éliminer la traite des êtres humains et, en particulier, des enfants. Il est important de noter que, dans le cadre de l'accord pour la protection de l'enfance de 2018, un total de 11 foyers publics et privés ont été créés. Actuellement, 71 enfants sont accueillis dans ces centres: 14 dans des foyers publics et 57 dans des foyers privés. Le gouvernement a également recruté six agents professionnels et quatre autres personnes pour gérer les centres d'accueil pour enfants et adultes, et quatre psychologues et agents des services de santé mentale sont joignables tous les jours, 24 heures sur 24. Le Secrétariat de la lutte contre la traite des êtres humains, l'Unité de lutte contre la traite des êtres humains du Service de police ghanéen et l'Unité de lutte contre le trafic illicite de migrants et la traite des personnes du Service ghanéen de l'immigration ont renforcé leur collaboration avec des organisations de la société civile et avec des partenaires internationaux, notamment l'Organisation internationale pour les migrations (OIM). Ces agences collaborent avec les organisations de la société civile dans le cadre de missions de surveillance et de sauvetage sur le lac Volta et dans la région centrale, et mènent des campagnes d'information et des activités de sensibilisation dans des zones spécifiques. Des groupes de parties prenantes, dont des comités communautaires pour la protection des enfants, des clubs de défense des droits des enfants, des coopératives et des associations paysannes, ont été créés pour sensibiliser à la traite et au travail des enfants, et suivre ces phénomènes.

Le Service de police ghanéen a introduit la prise en compte des enfants dans les activités de police dans toutes les institutions de formation pour les agents de tout niveau afin de garantir une prise en charge efficace des victimes mineures et des enfants en conflit avec la loi. Il a également conçu un programme de formation et des procédures opérationnelles types sur la traite des enfants. Pour la période 2017-2020, le gouvernement et ses partenaires ont porté secours à 1 088 victimes du travail des enfants, dont 1 017 garçons et 71 filles. Il est intéressant de noter que, depuis 2018, dans le Rapport sur la traite des personnes (TIP Report), le Ghana est passé de la catégorie des pays de la liste de surveillance de niveau 2 à la catégorie des pays de niveau 2.

Le système *trokosi* a été interdit en droit au Ghana et aucune institution publique chargée de collecter des données ne dispose d'informations officielles connues à ce sujet. La loi relative à la traite des êtres humains et les lois qui s'y rapportent, comme la loi sur les enfants, interdisent toute forme de servitude incluant un système *trokosi*. Répétons une fois encore que la loi sur les enfants interdit l'engagement d'enfants pour effectuer des tâches dangereuses dans des exploitations de cacao et le secteur de la pêche. Le gouvernement, en partenariat avec des parties prenantes, sensibilise et éduque différents acteurs, comme des féticheurs, des chefs de famille, des chefs traditionnels, des organismes religieux ou autochtones, sur l'abolition du système *trokosi*.

Le gouvernement souhaite indiquer que le Ghana va intensifier les inspections du travail dans tout le pays, en particulier dans les zones autour de la région du lac Volta, pour combattre le travail des enfants dans la pêche et aborder d'autres questions liées aux enfants.

Nous allons également renforcer les programmes communautaires de sensibilisation à l'intention du public et des dirigeants communautaires pour qu'ils renoncent aux pratiques culturelles traditionnelles illégales qui nuisent aux enfants. Les comités communautaires constituent l'axe central autour duquel s'articule le système de

suivi du travail des enfants. Ils surveillent et identifient les victimes du travail des enfants et les enfants à risque, et les orientent vers des services de remédiation. Environ 2 612 comités communautaires pour la protection des enfants ont été créés et ont permis, grâce aux missions de surveillance régulières, d'identifier 7 543 enfants à risque ou piégés dans du travail des enfants.

Le projet CARING dans les mines d'or a mis en place une plateforme pour que les parties prenantes du secteur minier, surtout des organisations de travailleurs et des organisations de la société civile, s'engagent dans la prévention du travail des enfants dans les mines. Cela a permis d'améliorer les connaissances des parties prenantes relatives à la gestion de programmes et à la sécurité et la santé au travail et a renforcé l'application de la loi localement grâce à l'instauration de règles communautaires et au soutien à des sous-comités de district. Cela a aussi permis d'établir un lien entre les communautés du projet et des initiatives de protection sociale, principalement au travers du Régime national d'assurance-maladie (NHIS) et du programme d'alimentation scolaire du Ghana.

Les enfants orphelins en raison du VIH/sida et les autres enfants vulnérables continuent de bénéficier principalement du Programme de renforcement des moyens de subsistance pour lutter contre la pauvreté (LEAP). Le NHIS continue de prodiguer des soins médicaux gratuits aux enfants victimes et aux orphelins en raison du VIH/sida, ainsi qu'à plus de 2 145 018 indigents; ils ont également accès à une éducation gratuite, entre autres services, en plus de transferts en espèces. Actuellement, plus de 335 015 ménages bénéficient du programme LEAP. Parmi eux, 150 765 sont des ménages vulnérables, ce qui représente un total de 362 562 enfants, dont 190 438 garçons et 172 124 filles.

Alors que j'arrive à la fin de mon allocution, je voudrais encore signaler que le Ghana a été le seul pays à se soumettre de lui-même, en 2013, à l'examen par les pairs de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) dans neuf domaines différents de notre action, allant des questions de fond, y compris le cadre juridique, aux activités entreprises. Le Ghana a en outre démontré son engagement à éliminer toutes les formes de travail des enfants en rejoignant l'Alliance 8.7 en tant que pays pionnier.

Le Ghana tient à mentionner que le gouvernement aura toujours besoin de l'assistance technique du BIT pour améliorer son système de préparation des rapports, renforcer les capacités, allouer des ressources et sensibiliser à la collecte d'informations auprès des parties prenantes. Cela contribuera largement à aider les autres organismes et partenaires sociaux à comprendre le travail des enfants et le besoin de soumettre des commentaires dans les temps pour faciliter la préparation des rapports.

Membres travailleurs – C'est la première fois que notre commission examine l'application de la convention nº 182 par le Ghana et que cet examen s'effectue dans le cadre d'une double note de bas de page, motivée par la gravité et la persistance du problème et l'absence inexcusable de réponses aux questions soulevées par la commission d'experts.

Nous notons que, en 2015, 2017, 2018 et 2019, la commission d'experts a fait part de ses vives inquiétudes quant à l'application de la convention par le Ghana et, entre 2004 et 2020, elle a adressé 12 demandes directes au gouvernement. Nous déplorons que le gouvernement n'ait jamais accordé la priorité à la transmission d'informations à la commission d'experts en réponse à ses observations et à ses demandes directes sur une question aussi grave que les pires formes de travail des enfants.

En particulier, nous regrettons que le gouvernement n'ait pas fourni d'informations sur les mesures prises pour faire face à la situation urgente des enfants victimes de la traite à des fins d'exploitation dans l'industrie de la pêche, le travail domestique et l'industrie du cacao, et des enfants piégés dans des pratiques préjudiciables, telles que le système *trokosi* de servitude et de servitude pour dettes.

Comme vous le savez, le système de contrôle de l'OIT repose essentiellement sur le dialogue entre ses mandants aux niveaux national et international, et ce dialogue s'appuie sur les informations fournies relatives à l'application des conventions en droit et dans la pratique. Ne pas soumettre de rapports ou ne pas transmettre de commentaires ou de réponses nuit au système de contrôle et au fonctionnement même de l'OIT. Le gouvernement doit, de toute urgence, solliciter l'assistance technique du BIT pour se doter des capacités nécessaires afin de s'acquitter de ses obligations de faire rapport.

La commission d'experts a soulevé un certain nombre de préoccupations très graves relatives à l'application de la convention par le gouvernement du Ghana. En ce qui concerne l'article 3 de la convention, nous nous félicitons de l'information du gouvernement sur la création d'une Unité de lutte contre la traite des êtres humains et l'adoption, en novembre 2015, de l'instrument législatif sur la traite des êtres humains et d'un Plan d'action national contre la traite des êtres humains. Nous saluons également l'information selon laquelle 556 cas de traite des êtres humains ont fait l'objet d'une enquête, 89 personnes inculpées ont été poursuivies et 88 d'entre elles ont été condamnées à des peines de prison et des amendes. Toutefois, si le gouvernement semble avoir quelque peu progressé dans l'adoption d'une législation et d'un plan d'action, dans la pratique, les faibles progrès réalisés en ce qui concerne l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants nous préoccupent grandement.

Malheureusement, selon des rapports, plus de 2 millions d'enfants âgés de 5 à 14 ans sont engagés dans une forme d'activité économique contre rémunération, en vue d'un bénéfice ou d'un gain familial; plus de 78 pour cent d'entre eux travaillent dans l'agriculture, la sylviculture ou la pêche, dans des conditions qui nuisent à leurs santé, sécurité et moralité. Il est alarmant que le Ghana continue d'être un pays d'origine, de transit et de destination pour la traite des personnes, en particulier la traite des garçons et des filles à des fins de travail et d'exploitation sexuelle. Le nombre d'enfants qui effectuent du colportage ou du portage, mendient, travaillent dans l'exploitation artisanale d'or, servent de coursiers ou sont employés dans l'élevage et l'agriculture est en hausse, augmentant ainsi leur risque d'exploitation dans le trafic de stupéfiants. Cette situation exige une attention urgente, constante et ciblée de la part du gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, pour qu'il s'acquitte de ses obligations qui lui incombent au titre de la convention. Il doit intensifier les enquêtes et les poursuites contre les personnes qui se livrent à la vente et à la traite d'enfants, et veiller, en droit et dans la pratique, à l'imposition de sanctions suffisamment efficaces et dissuasives.

En ce qui concerne l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques, nous notons que le gouvernement indique dans sa dernière réponse que l'article 101A (b) de la loi de 1960 sur les infractions pénales, telle que modifiée, protège les enfants contre leur utilisation à des fins de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques, et prévoit des peines pour les contrevenants. Toutefois, les informations du gouvernement ne précisent pas si ladite loi définit expressément un enfant comme une personne de moins de 18 ans conformément à la convention.

Le gouvernement doit travailler en consultation avec les partenaires sociaux pour modifier la législation selon les observations de la commission d'experts. En outre, il doit fournir des informations sur l'application de l'article 101A (b) de la loi sur les infractions pénales dans la pratique, y compris le nombre d'infractions signalées, d'enquêtes diligentées, de poursuites engagées, de condamnations prononcées et de peines appliquées à cet égard.

Nous sommes profondément préoccupés par les informations qui nous proviennent selon lesquelles environ 10 pour cent des enfants qui travaillent dans des exploitations de cacao effectuent des travaux dangereux. L'incidence de l'emploi des enfants dans le secteur du cacao aurait augmenté plus rapidement qu'ailleurs. Dans les principales régions productrices de cacao, plus de 200 000 enfants sont exposés à des travaux dangereux et souffrent de blessures graves. Le cacao représente environ 40 pour cent des revenus totaux du Ghana et occupe une place de choix dans l'économie nationale. Les pires formes de travail des enfants dans le pays ont également des répercussions sur les chaînes d'approvisionnement en cacao du Ghana pour l'économie mondiale. Nous constatons que, depuis 2000, le BIT fournit une assistance technique aux partenaires sociaux du Ghana en vue d'éliminer le travail des enfants et ses pires formes.

Le gouvernement doit profiter de cette assistance pour intensifier ses efforts afin d'interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants dans l'industrie du cacao. Des enjeux similaires existent dans le secteur de la pêche, où des enfants effectuent des travaux dangereux dans de piètres conditions de travail et subissent des blessures graves.

L'autre problème pernicieux ici est que beaucoup de ces enfants sont victimes de la traite et du travail forcé et sont exposés à l'esclavage sexuel. Le gouvernement doit intensifier urgemment et sérieusement ses efforts, en consultation avec les partenaires sociaux, pour empêcher les enfants de moins de 18 ans d'être exploités et d'effectuer des travaux dangereux dans ce secteur et tous les autres. Davantage d'efforts doivent être consentis pour secourir les victimes et assurer leur réadaptation et leur intégration sociale. Le gouvernement doit fournir des informations sur les mesures prises à cet égard, ainsi que sur les actions menées pour garantir aux enfants victimes un accès à l'éducation, à la formation et au développement des compétences, y compris les mesures visant à appliquer et contrôler la mise en œuvre efficace des politiques et programmes visant à interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants.

Les dernières informations du gouvernement indiquent qu'il a adopté une liste des types de travail dangereux conformément aux paragraphes 1 et 3 de l'article 4 de la convention. Nous demandons au gouvernement de fournir cette liste, ainsi que sa feuille de route et son plan d'action à la commission d'experts d'ici à la prochaine session pour qu'elle puisse urgemment les examiner.

Dans la même optique, conformément au paragraphe 2 de l'article 7 de la convention, le gouvernement doit, de toute urgence et en consultation avec les partenaires sociaux, concevoir un plan complet et efficace dans un délai déterminé pour empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants dans tous les secteurs, et prévoir l'aide directe nécessaire et appropriée pour soustraire les enfants des pires formes de travail des enfants et assurer leur réadaptation et leur intégration sociale.

En ce qui concerne la pratique traditionnelle du système *trokosi*, la réponse du gouvernement mentionne son interdiction en droit au Ghana, mais précise qu'il n'existe

pas de données officielles connues à ce sujet. De notre point de vue, il ne suffit pas au gouvernement de l'interdire en droit, mais il doit veiller à ce que, dans la pratique, les enfants ne soient pas victimes de ce système très nocif de servitude et de servitude pour dettes. Le gouvernement doit mettre en place des mesures pour contrôler l'application de la loi dans la pratique et présenter un rapport à la commission d'experts sur les progrès accomplis.

Membres employeurs – Nous examinons à présent un cas de double note de bas de page concernant l'application, en droit et dans la pratique, d'une convention fondamentale, la convention nº 182, par le Ghana. Il s'agit de la première convention de l'OIT à parvenir à une ratification universelle par l'ensemble des 187 États Membres de l'Organisation. C'est une victoire historique que le groupe des employeurs salue et à laquelle il a toujours apporté son soutien. Qui plus est, l'année 2021 est l'Année internationale de l'élimination du travail des enfants. Toutefois, la ratification universelle d'une convention ne signifie pas pour autant son application automatique en droit et dans la pratique. C'est la première fois que la commission examine l'application de la convention par le Ghana en droit et dans la pratique. Le Ghana a ratifié la convention en 2000, mais le gouvernement n'a pas soumis de rapport sur son application à la commission d'experts, de sorte que les commentaires de cette dernière se fondent sur des informations antérieures du gouvernement et d'autres sources d'information. Précédemment, la commission d'experts a formulé des observations faisant état de lacunes dans le respect de la convention par le Ghana en 2015, 2017, 2018 et 2019, et plus récemment dans les rapports publiés en 2020 et 2021.

Nous remercions le gouvernement ghanéen pour les informations supplémentaires qu'il a présentées à la commission, mais nous constatons quelques problèmes liés à l'application de cette convention. Nous regrettons que l'information n'ait pas été transmise à temps pour être examinée par la commission d'experts. Les observations de cette dernière soulignent de très graves insuffisances dans la mise en œuvre de la convention au Ghana qui sont finalement confirmées par les informations du gouvernement. Permettez-moi de les résumer en abordant trois points.

Premièrement, les alinéas *a)* et *b)* de l'article 3 de la convention interdisent toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, ainsi que l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques. La commission a noté que le Ghana continue d'être un pays d'origine, de transit et de destination pour la traite des personnes; a constaté que la traite à des fins d'exploitation par le travail et d'exploitation sexuelle est plus répandue dans le pays que la traite transnationale; et a prié le gouvernement de fournir des informations à ce sujet.

Nous remercions à nouveau le gouvernement d'avoir fourni des renseignements sur l'application de la loi relative à la traite des êtres humains et à l'instrument législatif sur la traite des êtres humains adopté en 2015, et d'avoir fait la lumière sur l'article 101A de la loi sur les infractions pénales, telle que modifiée. Malgré ces nouvelles informations et compte tenu de la prévalence de ces pratiques, les membres employeurs demandent au gouvernement de redoubler d'efforts et de prendre des mesures pour veiller à ce que, dans la pratique, des enquêtes approfondies soient diligentées et des poursuites rigoureuses entamées dans tous les cas concernant des enfants de moins de 18 ans, et que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives soient imposées.

Deuxièmement, en ce qui concerne les dispositions de l'article 752(a) et (b), visant à prévenir les pires formes de travail des enfants, à soustraire les enfants qui en sont victimes et à assurer leur réadaptation et leur intégration sociale, la commission

d'experts a exprimé sa profonde préoccupation quant à la situation des victimes des pires formes de travail des enfants, notamment en ce qui concerne le nombre important d'enfants exposés à des conditions de travail dangereuses dans le secteur agricole, et en particulier dans les plantations de cacao. Les enfants sont principalement victimes de la traite à des fins de travail dans la pêche ou d'activités dangereuses liées à la pêche, ou à des fins de travail domestique dans la région du lac Volta. Le système *trokosi* continue également d'exister malgré son interdiction en droit et les efforts du gouvernement pour soustraire les enfants de ce système.

Le gouvernement a présenté et partagé aujourd'hui plusieurs informations pertinentes concernant les mesures prises à cet égard. Nous saluons ces efforts et l'engagement des autorités à combattre ces problèmes extrêmement graves. Nous encourageons le gouvernement à continuer de travailler de toute urgence avec des partenaires internationaux de développement et les partenaires sociaux pour s'attaquer aux conditions socio-économiques qui conduisent à l'exploitation des enfants. En particulier, nous saluons les programmes conçus dans le secteur du cacao pour garantir que des enfants n'effectuent pas des travaux dangereux.

Les membres employeurs encouragent le gouvernement à continuer d'adopter, en priorité, les mesures relatives aux campagnes d'information et aux activités de sensibilisation des communautés sur le travail des enfants, ainsi qu'au renforcement des capacités des inspecteurs du travail, des travailleurs sociaux et des acteurs du secteur privé dans les districts concernés. En outre, compte tenu du rôle de l'éducation pour éviter que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants, les membres employeurs suggèrent que le gouvernement redouble d'efforts pour faciliter l'accès à l'éducation de base gratuite pour tous les enfants, surtout les filles, et pour accroître les taux de scolarisation et diminuer les taux d'abandon scolaire.

Nous demandons au gouvernement de continuer de présenter des rapports sur le Plan d'action national pour l'élimination des pires formes de travail des enfants et les autres programmes relatifs aux mesures visant à prévenir les pires formes de travail des enfants, à soustraire les enfants qui en sont victimes, et à assurer leur réadaptation et leur intégration sociale. Nous le prions également de fournir, si possible, des données ventilées par sexe et âge.

Troisièmement, en ce qui concerne les paragraphes 1 et 3 de l'article 4 de la convention sur la détermination et la révision d'une liste des types de travail dangereux, la commission d'experts a noté le manque d'informations quant à l'état d'avancement du processus de révision de la liste des travaux dangereux pour les enfants et a demandé au gouvernement d'indiquer les mesures prises pour adopter la liste et l'intégrer dans la loi sur les enfants. Selon les informations du gouvernement, le ministère a entrepris une révision du HAF pour le secteur du cacao et collaborera avec le ministère du Genre, de l'Enfance et de la Protection sociale, le ministère de la Justice et le Bureau du procureur général pour discuter de la façon d'intégrer le HAF à la législation après sa révision.

Il n'est toujours pas possible d'évaluer s'il y a eu des progrès sur la liste dans d'autres secteurs économiques ni de déterminer si ce processus prévoit la consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs. Dans ce contexte, nous demandons au gouvernement de veiller à la finalisation et à l'adoption de la liste, de soumettre à la commission d'experts des informations sur les progrès accomplis à cet égard et de fournir une copie de la liste une fois adoptée.

Les membres employeurs remercient une fois encore le gouvernement pour les informations écrites et autres soumises à la commission. Nous notons que le BIT fournit

déjà sa précieuse assistance dans le cadre du projet conjoint de l'Union européenne et de l'OIT sur le commerce au service du travail décent, mis en œuvre dès 2021, et nous encourageons le gouvernement à solliciter une assistance technique supplémentaire de la part du BIT pour accroître les capacités des mandants tripartites à mettre en œuvre des stratégies efficaces afin d'éradiquer les pires formes de travail des enfants, en s'appuyant sur une consultation opportune et efficace avec les partenaires sociaux.

Pour conclure, nous tenons à souligner que, tant que le dernier cas des pires formes de travail des enfants n'aura pas disparu de la surface de la terre, il faudra que les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs, et l'OIT elle-même poursuivent leurs travaux.

Membre travailleur, Ghana – L'application de la convention nº 182 par le Ghana, en droit et dans la pratique, suscite de sérieuses préoccupations. Le travail des enfants et les phénomènes y associés demeurent un défi au Ghana. D'après la septième enquête sur le niveau de vie au Ghana (GLSS) de 2017, plus de 2 millions d'enfants âgés de 5 à 14 ans sont engagés dans une forme d'activité économique contre rémunération, dont 78 pour cent dans l'agriculture, la sylviculture et la pêche. Des enfants travaillent également dans le commerce de gros et de détail, les industries extractives, les industries manufacturières, la construction, les transports, les entrepôts, l'hôtellerie et la restauration.

Le travail des enfants prive les enfants de leur enfance et de leur avenir. Les enfants qui travaillent passent à côté de possibilités d'éducation et sont exposés à l'exploitation, notamment commerciale et sexuelle, ainsi qu'aux mariages précoces. Les enfants astreints au travail sont privés de mobilité sociale, ce qui les prive de possibilités d'emploi rémunéré leur permettant d'avoir accès à des revenus supérieurs à l'avenir et les piège parfois dans la pauvreté. C'est le Ghana qui, en fin de compte, en paiera le prix le plus fort, car, en contribuant à ce phénomène, le pays perd les ressources humaines dont il a bien besoin pour son développement.

Nous relevons également que, avec la participation accrue des enfants au marché du travail, les adultes sont privés de possibilités d'emploi et leurs droits négociés sont affaiblis.

Bien que le Ghana ait été le premier pays à ratifier la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, qu'il ait ratifié nombre d'instruments régionaux, continentaux et internationaux, et qu'il ait adopté des lois nationales, le fléau que représente le travail des enfants dans le pays tient à la mauvaise application de ses propres lois et politiques.

La création du Comité directeur national sur le travail des enfants et l'élaboration des plans d'action nationaux (1 et 2) visaient à mettre au point des stratégies globales, notamment la promotion, la création et le contrôle de zones exemptes de travail des enfants.

Nous constatons que ces éléments et d'autres projets ciblant des secteurs prédominants, tels que l'agriculture (cacao/pêche), les industries extractives, la construction, les transports et les services (colportage, mendicité et portage) ont eu des résultats mitigés. Ces mesures ont permis de soustraire 1 088 enfants des pires formes de travail des enfants entre 2017 et 2020. Parmi les autres résultats obtenus, après les enquêtes sur 556 cas, 89 personnes ont été poursuivies et 88 condamnées. Ces actions directes n'ont pas été généralisées compte tenu de l'ampleur du travail des enfants, en particulier dans des domaines tels que la production de cacao, la pêche sur le lac Volta et en mer, la culture de palmiers à huile, la construction ou l'industrie minière. S'agissant

de la pêche sur le lac Volta, par exemple, qui compte 12 districts, les actions directes se sont concentrées sur 3 d'entre eux, en délaissant donc 9 sur 12. Nous avons beaucoup à faire concernant la pêche sur le lac Volta. Le gouvernement devra redoubler d'efforts pour garantir que les districts et les assemblées municipales feront de la question du travail des enfants une priorité dans leur planification à moyen et long terme, et qu'ils fourniront les ressources suffisantes.

Les partenaires sociaux jouent un rôle clé dans les progrès accomplis à ce jour. Nous travaillons ensemble pour inclure des clauses relatives au travail des enfants dans les conventions collectives. Les faits l'attestent massivement: quand les partenaires sociaux collaborent efficacement, le travail des enfants est inexistant, voire totalement éradiqué. Au cours des dix dernières années, par exemple, le Syndicat général des travailleurs agricoles du Ghana (GAWU) du Congrès des syndicats (TUC) du Ghana, s'appuyant sur le concept de zone exempte de travail des enfants, a repéré, retiré, réinséré et réinstallé plus de 6 000 enfants qui travaillaient dans la pêche, la production de cacao, les plantations de palmier à huile et des communautés productrices de riz. Ces enfants ont été envoyés dans des établissements scolaires ou formés à des compétences favorisant l'employabilité.

Le gouvernement doit redoubler d'efforts, ainsi qu'intensifier et accélérer son action en vue d'éradiquer le travail des enfants et de s'acquitter des obligations qui lui incombent au titre de la convention. Il doit faire en sorte que l'article 101A de la loi nº 29 de 1960 sur les infractions pénales, telle que modifiée, soit modifié, en consultation avec les partenaires sociaux, en vue de l'aligner sur la convention nº 182. S'agissant de la liste des travaux dangereux, nous prions instamment le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de faire en sorte que cette liste soit rapidement finalisée et qu'un rapport de situation soit adressé au BIT. En ce qui concerne le système *trokosi*, vu son lien avec la culture et la tradition, nous craignons que cette pratique ne soit appliquée clandestinement; il est important que le gouvernement veille à ce que la pratique de ce système ne soit pas uniquement proscrite en droit mais également dans la pratique.

En guise de conclusion, en tant que membres travailleurs, nous demandons l'assistance technique du BIT afin de garantir que nous disposons du soutien, des capacités et des ressources nécessaires pour combattre toutes les formes de travail des enfants, en particulier les pires formes de travail des enfants, conformément aux principes de l'Alliance 8.7 et aux obligations du Ghana au titre de la convention.

Membre gouvernemental, Portugal – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. Les pays candidats – la **République de Macédoine du Nord,** le **Monténégro** et l'**Albanie** – et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE) et membre de l'Espace économique européen (EEE), souscrivent à cette déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection et au respect des droits de l'homme, dont les droits au travail, conjugués à la liberté syndicale et à l'abolition du travail forcé ou obligatoire et au travail des enfants. Nous soutenons activement la ratification universelle et l'application des normes internationales du travail établies dans les conventions fondamentales, dont la convention nº 182.

Nous soutenons l'OIT dans son rôle indispensable qui consiste à élaborer les normes internationales du travail, les promouvoir et en contrôler l'application, en particulier pour les conventions fondamentales. Nous remercions le Bureau et apportons tout notre soutien à son attachement constant à la promotion des droits au travail au Ghana.

Le Ghana est un partenaire majeur de l'UE dans la région, y compris sur les questions de sécurité. Il a fait depuis longtemps ses preuves en matière de démocratie, comme l'ont à nouveau montré les élections de décembre 2020. Le Ghana et l'UE ont une relation étroite et constructive au titre de l'Accord de Cotonou, renforcée par l'accord de partenariat économique couvrant le commerce et la coopération au développement. Le récent accord des négociateurs sur un nouvel accord de partenariat entre l'UE et l'Afrique, les Caraïbes et le Pacifique, qui succédera à l'Accord de Cotonou, réaffirme non seulement notre engagement commun sur les aspects commerciaux du développement durable, mais, de manière générale, notre attachement à la protection, à la promotion et au respect des droits de l'homme, des libertés fondamentales et des principes démocratiques, ainsi qu'au renforcement de l'état de droit et de la bonne gouvernance.

Le Ghana a des ambitions pour sa transition économique, exprimées dans le plan «Ghana Beyond Aid», ambitions qui supposent des réformes importantes de son économie et de sa gouvernance, y compris des mesures drastiques visant à faire reculer le travail des enfants.

Au vu des observations de la commission d'experts, nous notons avec regret qu'il y a un nombre important de cas de vente et de traite d'enfants, et que des infractions liées à l'utilisation, au recrutement ou à l'offre d'un enfant à des fins de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques sont toujours signalées, tout comme des pratiques relevant du système *trokosi*, malgré son interdiction en droit.

En outre, l'UE et ses États membres sont préoccupés par la pratique persistante qui consiste à astreindre des enfants à des travaux dangereux. Nous prions instamment le gouvernement de continuer à s'employer à mettre en œuvre et à renforcer les mesures efficaces prises dans un délai déterminé afin d'empêcher que des enfants ne soient victimes de la traite et de soustraire les enfants de toutes les formes de travail des enfants, en particulier les pires formes de travail des enfants, ainsi que de garantir leur réadaptation et leur intégration sociale. Nous demandons également au gouvernement de prendre rapidement les mesures nécessaires pour intégrer la liste des types de travail dangereux dans ses textes de loi.

Nous saluons les informations écrites communiquées par le gouvernement. Nous prenons également note des progrès concernant les enquêtes et les poursuites pour des cas de traite, ainsi que de l'avancée de la mise en œuvre des plans d'action nationaux visant l'élimination des pires formes de travail des enfants et de la traite des êtres humains.

Nous encourageons le gouvernement à poursuivre ses efforts et sa collaboration avec le Bureau et à demander l'assistance technique d'autres acteurs importants, notamment au sein de l'Alliance 8.7. Nous soutenons ces efforts, notamment par l'étroite coopération avec le ministère de l'Emploi et des Relations professionnelles, et invitons le gouvernement à renforcer son action par des projets tels que le partenariat pour une production de cacao durable qui prévoit un dialogue multipartenaires et un soutien opérationnel, ainsi que le projet conjoint de l'UE et de l'OIT sur le commerce au service du travail décent. Dans le cadre de ce projet, le BIT apporte une assistance technique aux mandants tripartites. Nous pouvons également escompter que l'action du Ghana en faveur de l'élimination du travail des enfants prendra davantage d'ampleur avec le soutien supplémentaire apporté dans le cadre des programmes de coopération de l'UE pour 2021-2027 qui ciblent particulièrement l'abolition du travail des enfants, la traite et les violations.

L'UE et ses États membres demeurent attachés à leur coopération et à leur partenariat étroits avec le Ghana en vue de promouvoir le travail décent dans le monde entier, ainsi qu'à l'abolition du travail des enfants, notamment sous ses pires formes, et de la traite des enfants et des violations à l'égard des enfants en particulier.

Membre gouvernemental, Mali – Je prends la parole au nom du gouvernement du Mali pour appuyer la République du Ghana au regard des efforts fournis et pour l'encourager à poursuivre les réformes qui sont en cours dans le sens de l'application de la convention. En outre, le gouvernement de la République du Mali voudrait demander au Bureau de continuer à accompagner le gouvernement du Ghana en vue d'une pleine application de la convention.

Membre gouvernemental, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Le Royaume-Uni et le Ghana sont liés par un partenariat solide et historique. Nous œuvrons ensemble pour soutenir la vision du plan «Ghana Beyond Aid», lutter contre les inégalités et jeter les bases d'une future prospérité mutuelle. Il est essentiel de progresser pour soustraire les enfants aux pires formes de travail des enfants, et nous exhortons le gouvernement du Ghana à poursuivre ses efforts pour résoudre cette question.

Les enfants sont l'un des groupes les plus exposés à l'exploitation par le travail forcé et il faut des solutions spécifiques pour les protéger. Le gouvernement britannique continue de faire pression en vue de l'élimination des pires formes de travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

La production de cacao est importante pour l'économie du Ghana. Elle fait vivre des millions de foyers agricoles, mais nous sommes préoccupés par l'accroissement du travail dangereux des enfants dans ce secteur. Nous faisons bon accueil aux mesures prises par le gouvernement, en particulier pour l'accès à l'éducation.

La pandémie de COVID-19 comporte aussi un risque accru de travail des enfants. Nous saluons les engagements pris par le ministre de l'Éducation pour que les écoles restent ouvertes et le fait que la grande majorité des enfants y sont maintenant de retour. La pandémie a eu un impact disproportionné sur les femmes et les filles, et il est important de s'assurer du retour des filles à l'école pour lutter contre le travail des enfants.

Nous nous réjouissons des engagements pris par le ministre du Genre, de l'Enfance et de la Protection sociale pour lutter contre la traite des enfants, ainsi que des informations fournies par le gouvernement sur le nombre de cas ayant donné lieu à des enquêtes, des poursuites et des condamnations. Nous espérons que le ministère pourra renforcer les systèmes de protection sociale, y compris les transferts monétaires, afin de réduire les risques de traite et de travail des enfants.

Nous nous félicitons du nombre d'enfants soustraits aux pires formes de travail des enfants et demandons instamment au gouvernement de donner un complément d'information sur les cas d'enfants entraînés vers la pornographie. En outre, s'il est important que le système *trokosi* ait été interdit en droit et que le gouvernement s'engage auprès des communautés dans le sens de son abolition, nous demandons instamment un contrôle des cas suspects qui persistent.

Nous demandons instamment au gouvernement du Ghana de poursuivre ses efforts importants.

Membre travailleuse, Norvège – Je m'exprime au nom des syndicats des pays nordiques. La traite des êtres humains est un esclavage des temps modernes, un crime

et une grave violation des droits de l'homme. Le Ghana continue d'être un pays d'origine, de transit et de destination pour la traite des personnes. Toutefois, dans le pays, les pires formes de traite aux fins de travaux dangereux concernent des enfants. De nombreux enfants ghanéens, dès l'âge de 4 ans, sont arrachés à leur foyer et à leur village natal pour travailler dans des activités de pêche sur le lac Volta. Pour la plupart d'entre nous, ce ne sont que des récits et des statistiques que nous lisons dans les publications du BIT. En mars 2019, CNN, dans son émission *Freedom Project*, a fait entrer chez nous des documentaires déchirants sur la réalité des enfants dans le secteur de la pêche sur le lac Volta. Chaque jour, ils plongent dans ce lac pour relever les filets; ils ne savent pas s'ils en sortiront vivants ou s'ils rejoindront les autres cadavres anonymes au fond du lac. Pour le «maître», comme on appelle habituellement l'esclavagiste, ils ne sont pas des êtres humains mais de simples outils de production. CNN nous a permis de comprendre que ces enfants sont des êtres humains visibles, qu'ils ont des rêves et un nom. L'un d'entre eux s'appelle Adam, il aimerait aller à l'école, mais il est contraint de pêcher jusqu'à douze heures par jour, sept jours sur sept, sans repos.

Les syndicats nordiques sont profondément préoccupés par ces violations. Nous demandons instamment au gouvernement de prendre des mesures immédiates pour éliminer les pires formes de travail des enfants. Le gouvernement devrait améliorer l'accès de tous les enfants à l'éducation de base gratuite. Le Ghana dispose d'un cadre juridique relativement bon pour lutter contre la traite, mais l'appliquer est difficile. Son application requiert une collaboration étroite avec les partenaires sociaux, les chefs traditionnels et les communautés locales, afin d'isoler et de traiter à la racine les causes de ces formes de travail des enfants, ainsi que les raisons pour lesquelles elles persistent encore. Le Ghana, en tant que pionnier de la libération de la domination coloniale sur le continent africain, devrait prendre l'initiative d'éliminer toute forme de servitude sur son sol. Ce qu'il faut, c'est une volonté politique.

Membre gouvernemental, Suisse – L'éradication des pires formes de travail des enfants, à laquelle participe la convention nº 182, est le principe universellement applicable à tous les enfants de moins de 18 ans, et constitue l'un des objectifs les plus importants de l'OIT. La Suisse attribue une très grande importance à cette convention fondamentale.

Tout en reconnaissant les efforts déployés par le gouvernement du Ghana pour éliminer le travail des enfants et pour rendre l'éducation primaire obligatoire, de nombreux enfants, en particulier dans le secteur agricole (y inclus le cacao et la pêche), le travail domestique, mais aussi dans l'exploitation artisanale de l'or continuent d'être exploités et exposés aux pires formes de travail. En outre, les enfants de moins de 18 ans continuent d'être exposés à des formes de travail pornographiques.

La Suisse estime que la mise en œuvre du Plan d'action national contre la traite des personnes est lacunaire. Or la lutte contre la traite des êtres humains qui implique des enfants doit être la plus intense possible, pour tous les pays.

Plusieurs lacunes sur le plan législatif et dans la pratique persistent. Dans cette perspective, la Suisse encourage le gouvernement du Ghana à prendre les mesures nécessaires pour mettre sa législation en conformité avec la convention. Elle recommande notamment de prendre au plus vite toutes les mesures nécessaires pour améliorer son dispositif d'établissement des rapports sur le nombre de procédures pénales concernant la traite de personnes de moins de 18 ans, ainsi que sur le nombre de victimes de la traite. Les cas d'infractions pénales doivent faire l'objet de sanctions suffisamment dissuasives et strictement appliquées aux auteurs dans tous les cas.

La Suisse continuera, en collaboration avec le secteur du cacao au Ghana, de lutter contre le travail des enfants. Le nombre d'enfants astreints à des travaux dangereux reste trop élevé. Enfin, la Suisse incite le gouvernement à éliminer le système *trokosi* aussi dans la pratique, et à sensibiliser les peuples autochtones à ses dangers et ainsi, intensifier ses efforts pour éliminer toutes les formes de travail des enfants.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Algérie** – La délégation algérienne aimerait appuyer et soutenir les efforts de la République du Ghana dans le cadre de la mise en œuvre des recommandations de la commission d'experts au sujet de la convention nº 182. La délégation algérienne aimerait saluer les efforts et le travail accomplis par le gouvernement du Ghana et l'implication étroite du gouvernement dans la consultation de tous les partenaires intéressés, en particulier les syndicats et les employeurs, afin de renforcer la protection des enfants contre toutes les formes d'abus et d'exploitation. Comme nous avons pu le constater, la mise en place d'un Comité directeur national sur le travail des enfants, comme organe suprême fournissant un réseau efficace et un partenariat institutionnel, est un signe fort de la volonté du gouvernement ghanéen d'échanger les bonnes pratiques et de renforcer la coopération.

Finalement, la délégation algérienne aimerait encourager la République du Ghana à renforcer les actions de contrôle ainsi que les investissements dans le domaine de l'éducation et de la formation afin de s'attaquer aux pires formes de travail des enfants de façon durable, et de gagner le combat qui s'inscrit dans différents niveaux de développement de la société, tout en tenant compte de la complexité des problèmes socio-économiques et culturels au Ghana.

Membre gouvernemental, États-Unis d'Amérique – Le gouvernement des États-Unis œuvre en étroite collaboration avec le gouvernement du Ghana depuis plus de vingt ans pour éliminer les pires formes de travail des enfants. Dans le cadre de cette collaboration, nous nous sommes également engagés avec le gouvernement, les partenaires sociaux et la société civile, à réduire la fréquence du travail des enfants dans le pays, en particulier dans les secteurs du cacao, des mines d'or et de la pêche. Il est encourageant de constater la volonté politique dont le gouvernement fait preuve pour combattre le travail des enfants dans le pays, notamment en coordonnant la lutte contre le travail des enfants, et l'accroissement considérable du nombre d'enquêtes et de condamnations des personnes qui portent atteinte à la législation sur le travail des enfants.

Toutefois, des défis importants restent à relever. Nous demandons instamment au gouvernement de mettre pleinement en œuvre les récentes observations de la commission d'experts, notamment en prenant immédiatement des mesures pour réviser la liste des professions et activités dangereuses pour les enfants. Il est également impératif que le gouvernement aborde les questions liées à l'absence d'informations dans les rapports qu'il a adressés au BIT. À cette fin, nous notons que le rapport de 2019 du département américain du Travail sur les pires formes de travail des enfants exhorte le gouvernement à mettre en œuvre les principales recommandations suivantes: veiller à ce que la législation pénale interdise toutes les formes d'exploitation sexuelle d'enfants à des fins commerciales, notamment en interdisant l'utilisation d'enfants à des fins de spectacles pornographiques; s'assurer que la législation pénale interdit l'utilisation d'enfants dans toutes les activités illicites, notamment dans la production et le trafic de drogues; renforcer l'inspection du travail en autorisant les inspecteurs à établir des sanctions pour les violations de la législation du travail, et en prévoyant des ressources appropriées pour mener à bien leur mandat; et reproduire, créer et étendre les modèles efficaces pour lutter contre le travail des enfants.

Les États-Unis restent résolus à collaborer avec le gouvernement du Ghana, notamment grâce à nos projets en cours d'assistance technique qui visent à combattre le travail forcé et la traite des enfants, à donner une autonomie économique aux adolescentes et à renforcer la capacité des coopératives de cacao de s'attaquer aux questions relevant du travail des enfants. Nous encourageons le gouvernement à continuer à œuvrer en étroite collaboration avec l'OIT et les autres acteurs internationaux.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernementale, Égypte** – Nous avons pris note de la déclaration du gouvernement s'agissant de l'application de la convention. Nous avons également lu les informations concernant les efforts déployés par le gouvernement. Nous constatons que le cadre législatif, institutionnel et politique du pays a désormais été adopté, ce qui envoie un signal fort quant à la volonté du gouvernement de combattre toutes les formes d'exploitation dans le pays et de garantir que les enfants peuvent se développer comme ils le devraient.

Nous prenons également note du travail accompli par le gouvernement en vue d'améliorer l'accès à l'éducation et d'empêcher que des enfants soient astreints à des travaux dangereux. Nous avons vu que le système scolaire avait été renforcé et que des enseignants compétents étaient désormais recrutés. Les programmes scolaires ont également été améliorés. Nous relevons également que le gouvernement a rendu l'enseignement secondaire gratuit et obligatoire. C'est la direction prise depuis 2018. Le gouvernement a pris des mesures pour améliorer la productivité dans le secteur du cacao en vue d'y accroître le salaire des agriculteurs, dans le but de venir à bout du problème de la pauvreté qui conduit au travail des enfants.

Le gouvernement et les partenaires sociaux s'emploient également à mieux faire connaître la question du travail des enfants dans le pays, et des efforts ont été déployés à cette fin au niveau national. Nous voyons qu'un grand travail social est en cours et que différents groupes s'emploient à soustraire les enfants du travail et à aider leur famille, ainsi qu'à garantir que ces enfants sont orientés vers l'éducation et d'autres activités, et ce dans un cadre législatif qui vise à combattre la traite des êtres humains.

Nous souhaitons saluer tout ce travail. Nous tenons à conclure en exprimant notre soutien à tout ce qu'entreprend le Ghana pour mettre en œuvre la convention.

Membre gouvernementale, Canada – Nous remercions le gouvernement pour les informations à jour qu'il a fournies au sujet de l'application de la convention. Le Canada est convaincu que tous les enfants, en particulier les filles, ont le droit de réaliser tout leur potentiel en accédant, de manière sûre et équitable, à l'éducation qui constitue un élément essentiel de l'éradication du travail des enfants. À cet égard, nous saluons les efforts déployés par le gouvernement pour fournir une éducation de base universelle, gratuite et obligatoire à ses citoyens, et en améliorer l'accès.

Nous sommes néanmoins profondément préoccupés par le fait que ne cessent d'être rapportées des informations sur les pires formes de travail des enfants au Ghana, dont le recrutement d'enfants à des fins de production de matériel pornographique, les travaux dangereux dans les exploitations de cacao et les mines d'or, la traite des enfants aux fins de travail forcé dans la pêche et le service domestique, et enfin la servitude rituelle dans le cadre du système *trokosi*.

Le gouvernement se doit d'agir pour protéger ses enfants contre les pires formes de travail des enfants et réadapter sa jeunesse. Nous prions donc instamment le gouvernement de prendre des mesures immédiates pour:

- adopter une loi portant interdiction du recrutement ou de l'offre d'un enfant de moins de 18 ans à des fins de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques;
- adopter les cadres d'activités dangereuses nécessaires pour éviter que les enfants ne travaillent dans des secteurs dangereux;
- renforcer toutes les mesures permettant de mener des enquêtes, de procéder à des arrestations et d'engager des poursuites dans les cas de pires formes de travail des enfants, y compris de traite des enfants;
- fournir des services multisectoriels, tels que soutien psychosocial, éducation et émancipation économique des familles, et investir dans les systèmes de protection de l'enfance, en particulier pour les enfants soustraits des pires formes de travail des enfants;
- suivre la trajectoire des statistiques annuelles ventilées par sexe et communiquer ces chiffres au BIT.

Nous espérons sincèrement que le prochain rapport du gouvernement à la commission d'experts mettra en avant des faits nouveaux positifs. Nous souhaitons plein succès au gouvernement dans ses futures activités.

Membre gouvernementale, Éthiopie – Nous tenons à remercier le chef de la direction du travail du Ghana pour son exposé. L'Éthiopie tient à prendre bonne note des différentes mesures prises par le gouvernement pour revoir son cadre législatif en vue de le mettre en conformité avec la convention. À nos yeux, ces mesures sont des étapes positives qui vont dans la bonne direction. Ces instruments juridiques contribueront à l'éradication du travail des enfants, du travail forcé et de la traite des êtres humains au Ghana. Le gouvernement a également dit à cette auguste assemblée qu'il travaillait en étroite collaboration avec les partenaires sociaux et d'autres acteurs en vue de réviser son système juridique. Nous saluons la volonté du gouvernement de continuer à travailler avec les partenaires sociaux et naturellement avec le BIT en vue de donner effet aux principes consacrés par la convention.

Les efforts déployés par le gouvernement pour faire avancer l'application de la convention sont louables. Nous tenons par conséquent à inviter le BIT à apporter une assistance technique en vue de compléter les efforts déployés par le gouvernement pour renforcer le système de l'inspection du travail dans le pays et garantir la pleine application de la convention. Enfin, nous espérons que, dans ses conclusions, la commission tiendra compte des efforts déployés par le gouvernement.

Observateur, Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) – 2021 est l'Année internationale de l'élimination du travail des enfants. Elle a été décidée dans le but d'encourager les mesures législatives et les actions concrètes visant à éradiquer le travail des enfants dans le monde entier. Nous savons que le travail des enfants est essentiellement présent en Afrique, la plupart du temps dans l'agriculture. Aucun progrès ne sera possible à l'échelon mondial si nous n'aidons pas les pays africains à combattre ce problème.

Le Ghana était l'un des premiers pays à ratifier la convention nº 182. C'était il y a plus de vingt ans et cette ratification était un signe encourageant de l'engagement à prendre des mesures adéquates. La campagne de ratification a jeté les bases de nombreuses actions proposées par les syndicats et la société civile du pays. Ces actions sont soigneusement étudiées et analysées par les experts internationaux de l'OIT et d'autres institutions des Nations Unies, dont l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), pour l'agriculture et la pêche. La conclusion est qu'elles ont besoin d'un soutien considérable et qu'elles doivent être multipliées.

À l'UITA, nous sommes bien conscients des efforts visant à mettre un terme à l'emploi du travail d'enfants à Torkor, l'une des communautés du lac Volta. Les enfants y étaient massivement employés dans la pêche sur le lac et il y avait d'innombrables accidents, parfois mortels. Cela a cessé quand les habitants de la région, les pouvoirs publics et les autorités morales, poussés par le GAWU du TUC-Ghana, ont uni leurs forces et, avec l'appui de l'État, retiré les enfants des bateaux de pêche. Mais Torkor n'est que l'un des plus de 1 000 villages qui entourent le lac Volta où des enfants sont toujours victimes de traite et d'exploitation. L'exemple de Torkor devrait être reproduit 1 000 fois, ce qui n'est possible qu'avec l'adoption d'une politique publique et d'un programme d'action adaptés. D'autres projets ont besoin d'un soutien immédiat du gouvernement, dont la création de zones exemptes de travail des enfants.

À l'heure actuelle, 2 millions d'enfants attendent toujours désespérément que le gouvernement agisse. La commission d'experts a produit un rapport solide et formulé des recommandations simples et directes. Le gouvernement devrait être invité à faire pleinement usage de cette expertise et à œuvrer avec les syndicats à l'élaboration, l'adoption et la mise en œuvre des mesures urgemment requises. Pour ce faire, bien entendu, l'assistance technique du BIT sera nécessaire.

Membre gouvernemental, Cameroun – En effet, la lecture du document soumis par le gouvernement ghanéen montre bien les efforts entrepris par les pouvoirs publics du Ghana pour faire appliquer et respecter la convention. Le Cameroun, prenant en compte toutes ces initiatives louables, félicite le gouvernement du Ghana pour tous les efforts et démarches entrepris. Le Cameroun prie la commission de bien vouloir en tenir compte et de considérer que ce pays est résolument engagé dans la lutte contre les pires formes de travail des enfants. À cet effet, le gouvernement du Cameroun prie le pays frère du Ghana de bien vouloir continuer à solliciter l'appui du Bureau pour mener à bien la lutte contre le travail des enfants.

Membre gouvernemental, Zimbabwe – Le Zimbabwe a pris note de la déclaration du représentant de la République du Ghana, ainsi que des interventions des autres délégués, en particulier les groupes des travailleurs et des employeurs.

L'éradication du travail des enfants, surtout de ses pires formes, est un objectif que nous avons entrepris de poursuivre collectivement lorsque la Conférence internationale du Travail a adopté la convention nº 182. Le Zimbabwe est heureux d'apprendre que le Ghana s'emploie précisément à éradiquer les pires formes de travail des enfants. Le représentant de la République du Ghana a fait part à cette auguste commission de plusieurs interventions destinées à lutter contre les pires formes de travail des enfants dans différents secteurs, y compris au sein des communautés. Le Zimbabwe prie donc instamment le Bureau de continuer de soutenir les efforts du Ghana pour éradiquer les pires formes de travail des enfants.

Membre gouvernemental, Namibie – La Namibie saisit l'occasion de participer à la discussion sur la convention et les six observations et cinq demandes directes que la

commission d'experts a formulées dans son rapport de 2020 sur la République du Ghana. La Namibie prend note des progrès accomplis par le pays en ce qui concerne la convention actuellement discutée par la commission, notamment le nombre total de 556 cas de traite des êtres humains qui ont fait l'objet d'une enquête, ainsi que les 89 personnes qui ont été poursuivies, dont 88 condamnées. Ces progrès sont effectivement louables.

La Namibie note également que les lois et politiques de la République du Ghana sont conformes à l'objectif et à l'esprit de l'alinéa *b)* de l'article 3 de la convention en ce qu'elles soulignent la priorité accordée à la lutte contre l'exploitation des enfants en veillant à ce que des enquêtes soient diligentées et à ce que la loi prévoie des peines minimales relatives à la condamnation et à la durée de l'emprisonnement. De notre point de vue, cela démontre le sérieux avec lequel le gouvernement s'attaque aux pires formes de travail des enfants.

La Namibie note en outre les progrès accomplis et les mesures que le gouvernement ghanéen a prises pour éviter que des enfants effectuent des travaux dangereux et pour les en soustraire en améliorant l'accès à l'éducation, en formant des enseignants compétents et en mettant en place ses programmes de subventions forfaitaires et d'alimentation scolaire. Toutes ces mesures ont permis que les inscriptions aux cycles primaire et secondaire atteignent 98 et 95 pour cent, respectivement.

Pour conclure, la Namibie profite de l'occasion pour remercier la commission d'experts pour ses observations et ses demandes directes constructives et, dans le même esprit, demande au BIT de continuer de soutenir le gouvernement de la République du Ghana en lui accordant toute l'assistance technique dont il a besoin pour éliminer effectivement toutes les formes de travail des enfants alors qu'il se bâtit un avenir meilleur.

Représentant gouvernemental – Je vous remercie de me donner l'occasion de faire un résumé et j'en profite pour remercier toutes les personnes qui ont contribué au débat. Je remercie également la commission d'experts pour l'analyse exhaustive de la situation au Ghana.

Je souhaite répéter que le Ghana est un défenseur des droits de l'homme et, à ce titre, nous ne ménagerons pas nos efforts pour libérer tous les Ghanéens, et en particulier les enfants, et ce tant que nous n'aurons pas éliminé intégralement le travail des enfants. Nous ne relâcherons pas nos efforts tant que nous ne serons pas assurés d'avoir remporté notre guerre pour réduire ou plutôt éliminer toutes les formes de travail des enfants.

Nous n'aurons de cesse d'améliorer notre législation. Il ne fait aucun doute qu'il faut accroître la coopération, surtout avec nos partenaires de développement, pour nous assurer que nous explorons toutes les possibilités et recourrons aux nouvelles techniques dans notre combat pour éradiquer la menace du travail des enfants de notre territoire.

Je veux dire par là que la vaste coopération que le Ghana a déjà établie avec diverses institutions, comme l'OIT, l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), l'UE, l'UNICEF, le GIC et bien d'autres encore, se poursuivra. Nous allons tâcher d'ajouter de la valeur aux actions de ces nombreux partenaires de développement qui partagent avec nous la responsabilité d'œuvrer à l'éradication du travail des enfants.

Nous continuerons d'inviter toute organisation disposée à travailler avec le Ghana à veiller à ce que les enfants ne soient pas exploités. Nous sommes convaincus que nos enfants sont notre avenir. Ils sont la prochaine génération, donc, si nous ne prenons pas bien soin d'eux, si nous ne les préparons pas, si nous ne leur donnons pas la liberté de s'épanouir, peut-être ne serons-nous pas capables de leur léguer un avenir qui vaille la peine de tout donner.

Nous continuerons de travailler avec nos partenaires tripartites pour nous assurer d'atteindre notre objectif collectif d'éliminer le travail des enfants au Ghana. Il est vrai qu'en 2014 l'enquête sur le travail au Ghana indiquait qu'environ 1,9 million d'enfants participaient à des travaux productifs. Mais, de 2014 à aujourd'hui, tous ensemble, grâce à nos efforts collectifs, nous avons grandement progressé. Aujourd'hui, 95 pour cent de nos enfants en âge d'être scolarisés au cycle secondaire vont à l'école et, pour le cycle primaire, la proportion atteint 98 pour cent. Mais nous nous engageons à découvrir ce qu'il advient des 5 et 2 pour cent restants. Il est possible qu'ils soient victimes d'exploitation. Nous allons nous employer à atteindre l'objectif d'un taux de scolarisation de 100 pour cent et d'un taux de persévérance scolaire de 100 pour cent également grâce à un enseignement et à des services scolaires de qualité.

À ce stade, je voudrais également ajouter que le Ghana, de son côté, avec ses partenaires de développement, a fait tout ce qu'il lui était possible de faire, mais nous avons également besoin de la coopération des acteurs avec lesquels nous travaillons.

Nos principales exportations sont l'or et le cacao. Le cacao est un produit agroalimentaire et, au Ghana, sa culture ne s'appuie pas sur de grandes plantations, mais sur de petites exploitations agricoles. La plupart des agriculteurs qui cultivent le cacao sont pauvres. Leurs produits sont achetés à des prix extrêmement bas et beaucoup d'entre eux ne gagnent pas suffisamment pour subvenir à leurs besoins ni à ceux de leur ferme. À l'avenir, je demanderai à tous les acteurs de la chaîne mondiale du cacao de s'assurer, au minimum, que les efforts des producteurs sont récompensés comme il se doit pour qu'ils ne fassent pas intervenir leurs enfants dans la production de cacao.

Pour conclure, je tiens une fois de plus à rappeler que le Ghana s'est engagé à soustraire tous les enfants des pires formes de maltraitance. Nous continuerons de coopérer et de collaborer avec toutes les organisations, l'OIT en tête, pour veiller à atteindre cet objectif, en gardant à l'esprit notre propre objectif d'éradication du travail des enfants d'ici à 2025. Je suis convaincu que nous y arriverons et j'ai besoin de votre soutien.

Membres employeurs – Pour conclure sur ce cas, les membres employeurs souhaitent rappeler que, conformément aux estimations mondiales de la publication de l'OIT de 2018, *Ending Child Labour by 2025: A Review of Policies and Programmes*, 152 millions d'enfants, soit 64 millions de filles et 88 millions de jeunes garçons, sont victimes du travail des enfants dans le monde, ce qui représente près d'un enfant sur dix dans le monde entier.

La pandémie de COVID-19 est sûrement venue amplifier ces chiffres alors qu'elle a poussé des groupes vulnérables vers une plus grande pauvreté. Dans ce cas, nous sommes face à des allégations extrêmement graves et nous ne pouvons pas fermer les yeux sur des pratiques de travail des enfants et surtout pas sur la persistance de cas de pires formes de travail des enfants.

Il a en effet été positif d'entendre que le gouvernement du Ghana prend tout cela au sérieux, travaille en partenariat avec des parties prenantes nationales et

internationales, et bénéficie de l'assistance technique du BIT. Les membres employeurs tiennent à remercier une fois encore le gouvernement et les travailleurs pour leurs informations utiles, en particulier sur l'application dans la pratique de la convention. Nous tenons également à remercier tous les délégués pour leurs interventions et réflexions.

Nous sommes heureux de prendre connaissance de toutes les mesures prises par le gouvernement ghanéen pour faire face à ce problème grave et persistant. Il y a un besoin réel et urgent d'agir, et le groupe des employeurs espère que les efforts du gouvernement seront à la hauteur de la tâche. Le Ghana doit prendre rapidement des mesures pour s'assurer d'agir concrètement sur la vie des enfants. Bien entendu, les membres employeurs espèrent que le gouvernement continuera de concevoir des mesures concrètes pour assurer la protection d'un nombre important de garçons et de filles susceptibles d'être victimes de la traite et de l'exploitation sexuelle commerciale, et que des progrès pourront bientôt être constatés par rapport à la situation décrite.

Une fois de plus, les membres employeurs rappellent l'importance de soumettre en temps voulu des rapports à la commission d'experts, car c'est l'unique façon de garantir le bon fonctionnement du système de contrôle de l'OIT et la fourniture d'informations correctes avant la discussion d'un cas. À la lumière des discussions qui ont eu lieu, les membres employeurs invitent le gouvernement à redoubler d'efforts et à envisager de nouvelles façons de lutter contre le travail des enfants et ses pires formes, et de s'attaquer aux causes profondes du problème. En outre, les membres employeurs souhaitent recommander au gouvernement d'intensifier ses efforts pour veiller à ce que toutes les pratiques de travail des enfants, y compris les pires formes de travail des enfants, disparaissent bel et bien du pays; s'assurer que l'article 101A de la loi sur les infractions pénales, telle que modifiée, s'applique bien aux jeunes garçons et filles de moins de 18 et 16 ans, et que toute infraction liée à cette tranche d'âge est correctement poursuivie; et, conformément aux paragraphes 1 et 3 de l'article 4 de la convention, veiller à ce que la liste des types de travail dangereux figurant à l'article 91 de la loi sur les enfants de 2008 soit révisée, approuvée et transmise par le gouvernement dans son rapport périodique, accompagnée d'informations détaillées sur les programmes d'action, en particulier sur le Plan d'action national contre la traite des êtres humains, et sur ses effets dans la pratique.

Membres travailleurs – Nous avons écouté attentivement les discussions très intéressantes et nous prenons note des commentaires du gouvernement ghanéen. Tout le monde s'accorde sur le fait que le travail des enfants a des effets très graves et délétères sur la mobilité sociale des enfants et entrave leur développement. Souvent, cela les condamne à une vie de pauvreté et de délinquance.

Nous partageons les profondes préoccupations et les regrets exprimés par la commission d'experts dans son rapport et, en particulier, nous tenons à souligner le manquement du gouvernement à soumettre des rapports en réponse aux demandes de la commission d'experts, la résurgence du travail des enfants dans l'industrie du cacao et les terribles conditions d'esclavage dans lesquelles des enfants travaillent, surtout dans la région du lac Volta. Nous soulignons également le risque accru d'exploitation des enfants piégés dans des activités de colportage, de portage, dans l'exploitation minière artisanale ou l'agriculture, et notons que l'exploitation des enfants est également courante dans la région de production de pétrole du Ghana.

Le gouvernement doit donc urgemment mettre en place des mesures efficaces et opportunes, notamment un Plan d'action national pour l'élimination des pires formes de travail des enfants qui soit véritablement actualisé et complet, pour empêcher les

enfants d'être piégés dans la traite et soustraire les victimes des pires formes de travail des enfants.

Il est aussi important de doter les inspecteurs du travail des moyens nécessaires. Le gouvernement doit assurer la réadaptation et l'intégration sociale des enfants secourus. Nous prions instamment le gouvernement de continuer de travailler avec l'OIT, notamment dans le cadre du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) du BIT et du projet conjoint UE-OIT sur le commerce au service du travail décent, pour surveiller la situation et éliminer efficacement le travail des enfants des chaînes d'approvisionnement et répondre aux commentaires de la commission d'experts.

Le gouvernement doit prendre immédiatement toutes les mesures efficaces pour empêcher que des enfants soient victimes de servitude dans le cadre du système *trokosi* et mettre fin à cette pratique de toute urgence. Il est très préoccupant que le gouvernement ne dispose pas d'informations sur l'état actuel de cette pratique, notamment sur le fait de savoir si elle a bien disparu ou est devenue clandestine.

Le gouvernement a indiqué que, en partenariat avec des parties prenantes, il a sensibilisé et éduqué des autorités traditionnelles sur l'abolition de cette pratique. Il faut qu'il fournisse des informations sur ces activités, la réaction des autorités traditionnelles et les progrès accomplis, y compris des informations sur le nombre d'enfants de moins de 18 ans concernés par le système *trokosi* au Ghana, ainsi que sur le nombre d'enfants qui ont été soustraits à ce système, réadaptés et réintégrés.

Le gouvernement ne doit jamais relâcher ses efforts et concentrer ses forces pour contrer l'incidence croissante des pires formes de travail des enfants au Ghana. Nous nous félicitons de l'assistance que le BIT fournit dans le cadre du projet UE-OIT sur le commerce au service du travail décent, mis en œuvre dès 2021, et nous demandons au gouvernement d'accepter une mission technique du BIT dans le cadre de l'assistance technique actuellement prodiguée pour l'aider à intensifier ses efforts visant à éliminer sans délai les pires formes de travail des enfants.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations que le représentant gouvernemental a fournies par écrit et oralement et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note avec une profonde préoccupation de l'absence de progrès de la part du gouvernement dans l'élimination des pires formes de travail des enfants dans le pays et a déploré son manquement répété à fournir des informations détaillées à la commission d'experts.

La commission a profondément déploré la situation actuelle où un grand nombre d'enfants continuent d'être astreints à des travaux dangereux dans les secteurs du cacao et de la pêche, et à la servitude domestique. Elle a en outre pris note avec une vive préoccupation des informations relatives à la traite des enfants à des fins de travail et d'exploitation sexuelle, et des conditions inacceptables dans lesquelles vivent les adolescentes piégées dans le système *trokosi*. La commission a également exprimé sa profonde préoccupation du fait que la protection contre les infractions liées à la production de matériel pornographique ou aux spectacles pornographiques ne s'applique qu'aux enfants de moins de 16 ans, en violation de la convention.

Tenant compte de la discussion, la commission prie instamment le gouvernement du Ghana, en s'appuyant sur l'assistance technique, de prendre des mesures effectives et assorties de délai pour:

- **éliminer les pires formes de travail des enfants, notamment dans les secteurs du cacao et de la pêche, et dans le travail domestique, et veiller à ce que les enfants victimes de ces formes de travail dangereux soient soustraits de ces situations et réadaptés, notamment grâce à l'accès à une éducation gratuite et à une formation professionnelle;**
- **adopter *la liste des travaux dangereux pour les enfants au Ghana*, intégrer sans délai cette liste à la loi sur les enfants et en fournir copie à la commission d'experts une fois adoptée;**
- **appliquer effectivement la loi relative à la traite des êtres humains et l'instrument législatif sur la traite des êtres humains de 2015, et fournir à la commission d'experts, avant sa prochaine session, des informations sur les progrès accomplis à cet égard, y compris sur le nombre d'enquêtes diligentées, de poursuites entamées, de condamnations prononcées et de sanctions pénales appliquées depuis 2015;**
- **empêcher que des enfants ne deviennent victimes de la traite et soustraire les enfants victimes de la traite de ces situations, notamment grâce au Plan d'action national contre la traite des êtres humains;**
- **protéger les enfants de la pratique du système *trokosi* et soustraire les enfants victimes de telles pratiques;**
- **assurer la réadaptation et l'intégration sociale des enfants victimes de la traite des êtres humains et du système *trokosi*, et fournir des informations sur les mesures prises à cet égard et sur les résultats obtenus; et**
- **modifier l'article 101A de la loi nº 29 de 1960 sur les infractions pénales, telle que modifiée, pour garantir que toutes les personnes de moins de 18 ans sont protégées contre les infractions liées à la production de matériel pornographique ou aux spectacles pornographiques, conformément à la convention.**

La commission demande au gouvernement d'accepter une mission consultative technique du BIT dans le cadre de l'assistance technique que le BIT lui fournit actuellement pour l'aider à accélérer ses efforts pour éliminer sans délai les pires formes de travail des enfants.

Représentant gouvernemental – Le Ghana prend acte des conclusions de la commission relatives à sa soumission sur l'application de la convention nº 182 et la remercie pour les mesures adoptées à ce sujet. Nous prenons également note des préoccupations soulevées dans les conclusions et des cinq recommandations de la commission visant à soutenir le Ghana dans sa lutte contre le travail des enfants sous toutes ses formes.

Le Ghana note avec une vive inquiétude que la commission n'a pas tenu compte de toutes les informations relatives aux initiatives menées dans le pays et mentionnées à maintes reprises dans le document que nous avons soumis, notamment le cadre juridique solide, le renforcement de l'application de la loi, les poursuites entamées, les programmes assortis de délais et les possibilités offertes à plus de 300 000 enfants qui, jusqu'à présent, n'avaient pas accès à l'enseignement secondaire.

Néanmoins, le Ghana souhaite réitérer son profond attachement au respect des droits de l'homme, qui passe notamment par l'abolition du travail des enfants sous toutes ses formes, tel que nous l'avons exposé dans notre précédente intervention devant cette honorable commission. Un certain nombre de gouvernements et d'autres partenaires formidables ont soutenu les efforts du Ghana. Nous continuerons de faire participer les mandants tripartites et les partenaires aux actions menées dans le pays en lien avec les conclusions et les recommandations de la commission, principalement en ce qui concerne les réformes juridiques, dont l'examen de la liste des travaux dangereux pour les enfants au Ghana.

Le Ghana accueille favorablement la recommandation de la commission relative à une mission consultative technique du BIT dans le cadre de l'assistance technique que le Bureau lui fournit actuellement pour l'aider à intensifier ses efforts visant à éliminer les pires formes de travail des enfants.

Turkménistan (ratification: 1997)

Convention (nº 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Réponse aux observations de la CSI

Les observations de la Confédération syndicale internationale (CSI) relatives au recours généralisé par l'État au travail forcé pour la récolte du coton sont sans fondement et ne reflètent pas la réalité de la situation et, surtout, les récentes avancées, en droit et dans la pratique, visant à:

1. empêcher le travail forcé de manière générale et en particulier dans la récolte du coton;
2. la mécanisation de la récolte du coton afin de réduire la récolte manuelle. Des informations sur les travaux en cours sur ces deux aspects figurent ci-dessous.

Éclaircissements relatifs à la loi sur l'état d'urgence

La loi de 1990 sur le régime juridique des situations d'urgence a été annulée par la loi sur l'état d'urgence de 2013. Or ni la loi de 1990 ni celle de 2013 n'utilisent ni ne citent les «besoins du développement économique» que mentionnent les observations de la CEACR.

Prévenir le travail forcé

Normes légales

Une mesure importante allant dans ce sens est le fait que la loi constitutionnelle de 2016 introduit dans la nouvelle version de la Constitution du Turkménistan une règle interdisant le travail forcé et les pires formes de travail des enfants.

Documents du Programme national

Plan d'action national sur les droits de l'homme pour 2021-2025

Le Plan d'action national sur les droits de l'homme pour 2021-2025 (PANDH) a été adopté par décret présidentiel du 16 avril 2021.

Les enseignements tirés du plan du précédent quinquennat (2016-2020) et les meilleures pratiques internationales ont été pris en compte dans l'élaboration du plan, un processus qui associe un large éventail de parties prenantes, notamment des organismes gouvernementaux, des organisations non-gouvernementales, des organisations de la société civile, des universités et des organisations internationales.

Le PANDH actuel comporte, dans le chapitre relatif aux «Droits sociaux, économiques et culturels», une section spéciale sur la «Liberté syndicale» qui prévoit des mesures visant à:

- améliorer la législation interdisant le travail forcé;
- une coopération avec l'Organisation internationale du travail sur la question de la prévention du travail forcé;

- l'élaboration de mesures destinées à empêcher l'utilisation du travail forcé, notamment en faisant en sorte que la législation soit respectée et en renforçant la vérification de son respect;
- garantir le droit des travailleurs de se syndiquer;
- mettre la législation sur les syndicats en conformité avec les dispositions du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels;
- faire en sorte que soient poursuivis les employeurs qui enfreignent la législation du travail s'agissant du respect des règles sur la sécurité au travail et de l'indemnisation du préjudice causé par les lésions subies par des travailleurs.

Le PANDH a été officiellement présenté aux parties prenantes, ainsi qu'aux organisations internationales, le 19 mai 2021.

Le gouvernement du Turkménistan se déclare prêt et invite l'OIT à coopérer à la mise en application des dispositions pertinentes du Plan d'action national sur les droits de l'homme pour 2021-2025.

Plan de coopération avec des organisations internationales pour 2021-2023

Un autre document national offrant une base de coopération avec l'OIT sur des questions d'intérêt commun est le Plan de coopération avec des organisations internationales pour 2021-2023 adopté par décret présidentiel du 30 avril 2021.

Une des dispositions de ce plan suggère de mettre en place une nouvelle forme de coopération avec l'OIT, à savoir *l'élaboration d'un programme annuel de coopération sur des thèmes spécifiques*. L'industrie cotonnière pourrait être un des thèmes prioritaires par lequel démarrer ce programme de coopération et nous pourrions envisager des mesures de nature à améliorer l'efficacité de l'industrie cotonnière et à garantir le respect des normes internationales du travail.

Nous avons déjà eu une discussion préliminaire avec le bureau de l'OIT à Moscou et avec le bureau du coordinateur résident des Nations Unies au Turkménistan sur les modes de coopération sur les questions relatives au coton et avons suggéré d'associer aux discussions des institutions internationales financières, telles que la Banque mondiale.

Coopération internationale

Cadre de coopération sur le développement durable

Le Cadre de coopération entre le gouvernement du Turkménistan et les Nations Unies sur le développement durable représente une base légale importante pour la coopération entre le Turkménistan et l'OIT s'agissant de la promotion des normes internationales du travail.

Ce document a été signé le 14 mars 2020.

Toutes les grandes orientations stratégiques du Cadre de coopération sont étroitement liées aux objectifs et indicateurs des ODD adoptés par le Turkménistan et permettent en outre une interaction entre le Turkménistan et les Nations Unies dans divers domaines, comme le maintien de la stabilité et la croissance économiques, la protection des droits sociaux de la population, l'amélioration du système de soins de santé et le maintien de l'équilibre écologique.

La mise en œuvre conjointe du Cadre de coopération dans la pratique implique un nombre élevé d'institutions des Nations Unies, dont l'OIT.

Mécanisation de la récolte du coton

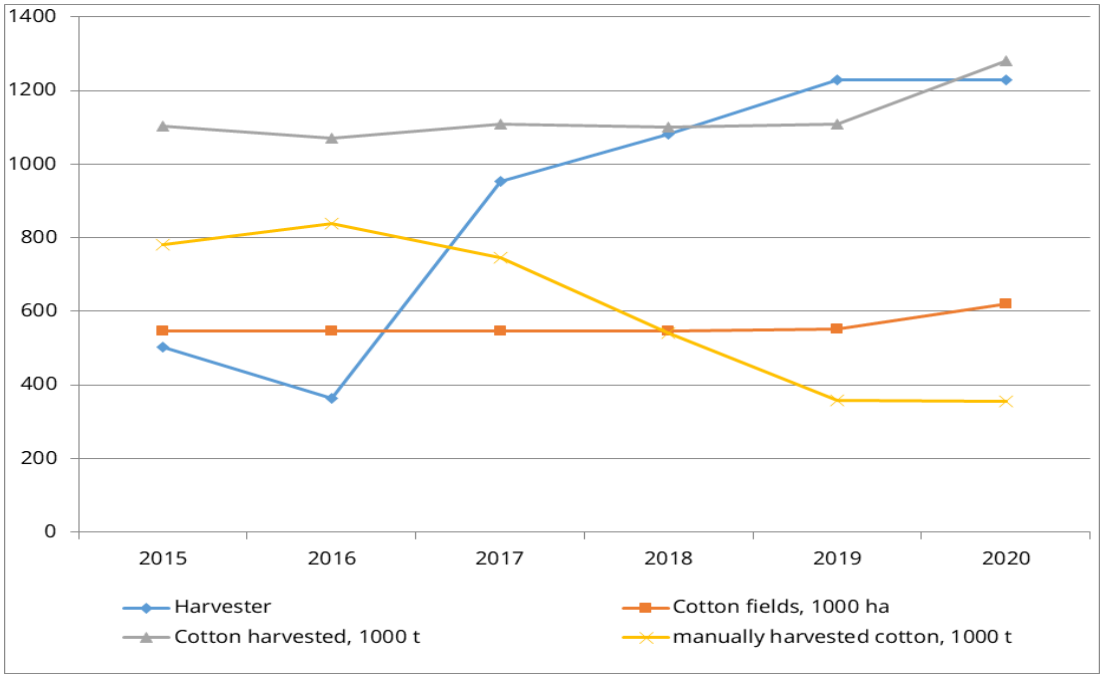
L'industrie cotonnière, c'est-à-dire l'exportation de coton et de produits textiles, ne représentait en 2020 que 1 pour cent du PIB. En 2015, elle en représentait 1,8 pour cent (voir tableau ci-dessous).

▶ **Exportation de fibres et de fil de coton et de produits textiles en 2015-2020**
(en millions de dollars É.-U.)

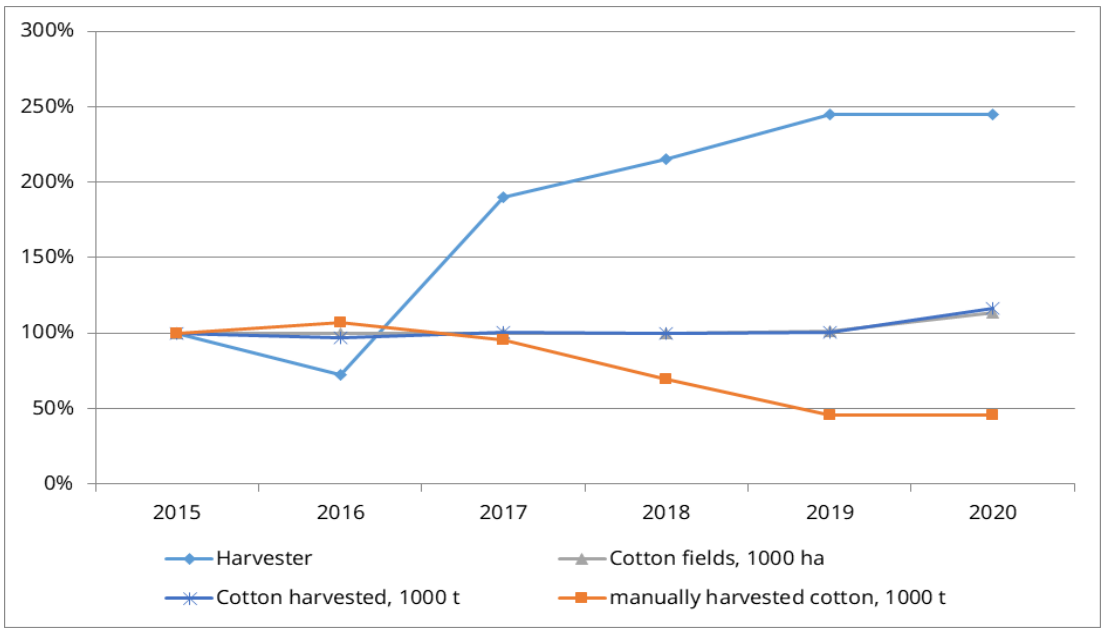
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Fibres de coton	421,0	335,3	277,4	170,1	38,6	8,8
Produits textiles, total	**227,9**	**251,1**	**252,6**	**310,4**	**439,1**	**434,2**
Comprenant						
Fil	131,6	165,1	127,9	174,9	224,5	220,8
Tissus	47,3	46,5	89,1	86,0	123,6	112,4
Autres produits textiles	49,1	39,5	35,7	49,5	91,0	101,0
Exportations, total	**648,9**	**586,3**	**530,0**	**480,5**	**477,7**	**443,0**
Part du PIB (%)	**1,8**	**1,5**	**1,3**	**1,1**	**1,0**	**1,0**

Toutefois, l'industrie cotonnière reste un des secteurs les plus importants de l'économie nationale turkmène. Son importance provient principalement de son aptitude à créer des emplois dans les ateliers textiles, etc., mais pas dans la récolte du coton.

Le Turkménistan a mis en place des mesures pratiques afin de réduire la récolte manuelle du coton. Les chiffres qui suivent sont des données statistiques relatives aux récolteuses (à plus de 90 pour cent des marques Case, New Holland et John Deere), aux champs de coton et au coton récolté pendant la période allant de 2015 à 2020.



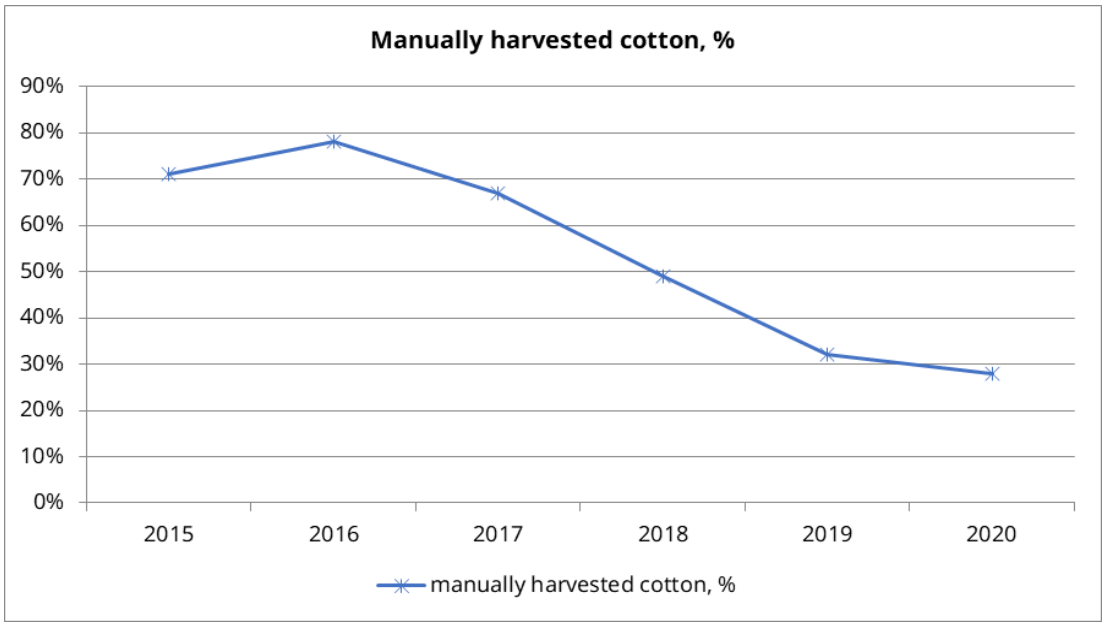
La figure suivante illustre l'évolution des proportions de ces paramètres sur la même période débutant en 2015.



Les chiffres montrent un léger changement dans les champs de coton et le volume de coton récolté, tandis que le nombre de récolteuses a fortement augmenté.

L'utilisation généralisée par le secteur agricole du pays de récolteuses de coton de dernière génération démontre qu'il n'est pas nécessaire de mobiliser d'énormes ressources humaines pour la cueillette du coton.

Les chiffres qui suivent montrent que la proportion de coton récolté à la main a chuté de 71 pour cent en 2015 à 28 pour cent en 2020.



Les chiffres relatifs à l'industrie cotonnière reproduits ci-dessus sont la preuve que le gouvernement prend toutes les mesures pour réduire la récolte manuelle du coton et que les accusations de la CSI sont infondées.

Pour remplir leur obligation d'empêcher le travail forcé pour la récolte du coton, les autorités de l'État prennent des mesures adéquates. S'agissant des commentaires de la commission à propos de l'obligation faite aux enseignants, au personnel médical, aux salariés des services municipaux et des entreprises publiques, etc., de participer à la récolte obligatoire du coton, des violations des normes sanitaires, des violations des règles applicables au transport dans des véhicules non prévus à cet effet, il est à noter que, sur base des résultats d'inspections effectuées par des organes de contrôle de l'application des lois du Turkménistan, les informations qui précèdent n'ont pas été confirmées. On n'a pas enregistré de déclarations sur ces points, ni d'éléments matériels concernant le versement obligatoire par les citoyens de sommes destinées à la récolte du coton.

Le personnel du département de la police de la surveillance routière du ministère de l'Intérieur du Turkménistan est constamment de service dans les zones rurales, y compris sur les routes adjacentes aux terres agricoles, où il traite de manière responsable la question de l'interdiction du transport de personnes dans des camions qui n'ont pas été conçus à cet effet.

En outre, le personnel de la police de la route ainsi que le personnel des unités de lutte contre l'incendie du ministère de l'Intérieur du Turkménistan ont pour instruction, pendant la période des récoltes, de faire respecter par les fermiers, les personnes actives dans la récolte et le transport de produits agricoles ainsi que les gérants de fermes et les autorités locales les règles applicables à la circulation routière, au bon fonctionnement des véhicules et engins agricoles, ainsi que les règles de prévention des incendies.

Les activités qui précèdent et le travail mené actuellement sur la prévention du travail forcé et de l'utilisation de méthodes illégales pour contraindre les citoyens à effectuer des tâches qui ne relèvent pas du cadre de leur activité témoignent de l'attachement de l'État à appliquer les normes et dispositions universellement reconnues, dans le cadre des accords et traités internationaux auxquels le Turkménistan a souscrit, ainsi que de son respect assidu des obligations résultant des résolutions adoptées par les institutions des Nations Unies.

Discussion par la commission

Interprétation du russe: **Représentant gouvernemental, ministre du Travail et de la Protection sociale de la population** – Après avoir examiné soigneusement l'addendum au rapport de la commission d'experts de 2020 et les commentaires de la Confédération syndicale internationale (CSI) sur l'utilisation par l'État du travail forcé pour la récolte du coton, le gouvernement du Turkménistan souhaiterait communiquer à la commission des informations sur les grands axes de sa politique de mise en application de la convention.

Tout d'abord, en mai de cette année, le Turkménistan a fourni les informations supplémentaires demandées par les organisations internationales des travailleurs et des employeurs pour mettre en lumière la situation de l'industrie cotonnière dans le pays. Dans ce complément d'information, le gouvernement a répondu en détail aux commentaires. Plus particulièrement, les exportations de coton et de textiles n'ont représenté en 2020 que 1 pour cent du PIB tandis que, en 2015, le chiffre était de 1,8 pour cent. Ces indicateurs montrent que les produits du coton sont majoritairement utilisés sur le marché intérieur du fait de l'apparition de nouveaux produits, tant dans l'agriculture que dans l'industrie textile, l'industrie du médicament et l'agroalimentaire, ainsi que dans d'autres secteurs de l'économie.

Cela favorise aussi la création d'emplois, à la fois dans les secteurs public et privé. L'utilisation généralisée de récolteuses de dernière génération dans le secteur agricole du pays, alors que peu de changements sont survenus s'agissant du coton récolté et du volume de la récolte, a permis de réduire la part de la récolte manuelle, qui est passée de 71 pour cent en 2015 à 28 pour cent en 2020. Les données qui précèdent indiquent clairement que le gouvernement agit efficacement pour réduire la récolte manuelle du coton et qu'il n'est pas besoin d'engager des ressources humaines massives dans cette activité.

Par ailleurs, sur la question de la mobilisation de la population et du recours au travail forcé pour les besoins du développement économique, je tiens à faire remarquer que la loi de 1990 sur le régime juridique de l'état d'urgence a été remplacée en 2013 par la loi sur l'état d'urgence. Or ni les textes de 1990 et 2013 ni la loi sur le régime juridique régissant les situations d'urgence, telle que modifiée en 2021, n'évoquent les besoins du développement économique ni n'envisagent une mobilisation de la population à cette fin qui, ici aussi, sont mentionnés dans les commentaires de la commission d'experts.

Le Turkménistan, qui est Membre de l'OIT depuis 1993, s'engage par ses politiques à créer les conditions du travail décent et de la justice sociale pour tous, comme le confirme la ratification par le Turkménistan des conventions des Nations Unies sur les droits de l'homme et des conventions fondamentales et techniques de l'OIT. La mise en application de ces conventions est garantie au premier chef par la Constitution nationale dans sa nouvelle version, qui énonce l'interdiction du travail forcé et des pires formes de travail des enfants. La signature, le 14 mars 2020, entre le gouvernement du Turkménistan et les Nations Unies, du Cadre de partenariat pour le développement pour 2021-2025 est à noter. Pour sa mise en œuvre, ce programme compte sur la participation d'un nombre élevé d'institutions des Nations Unies, dont l'OIT, dans des domaines stratégiques de coopération.

Le nouveau Plan d'action sur les droits de l'homme pour 2021-2025, approuvé par voie de décret présidentiel du 16 avril 2021, comporte un chapitre sur les droits sociaux, économiques et culturels, avec une section sur la liberté du travail renfermant les mesures destinées à développer la coopération avec l'OIT afin d'empêcher le travail forcé, d'élaborer des mesures pour lutter contre le travail forcé, notamment en faisant en sorte que la loi soit respectée et en renforçant les contrôles de son application, en veillant à la mise en œuvre complète des programmes visant à améliorer le secteur de l'emploi au Turkménistan, en particulier pour assurer un niveau maximum d'emploi aux personnes handicapées, en améliorant la législation interdisant le travail forcé, en protégeant les droits des travailleurs de se syndiquer, en mettant la législation sur les syndicats en conformité avec les dispositions du Pacte international des Nations Unies relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, et en veillant à ce que les employeurs qui violent les dispositions de la législation du travail relatives à la sécurité au travail soient effectivement mis face à leurs responsabilités, notamment par des réparations aux travailleurs blessés. Ce nouveau plan d'action a été élaboré à la lumière des remarques finales adressées au gouvernement après l'examen de ses rapports nationaux aux instances des Nations Unies, l'examen périodique universel et les recommandations de l'OIT de 2016.

Un autre document national qui a jeté les fondations de notre coopération avec l'OIT sur des questions d'intérêt mutuel est le Plan pour la coopération avec les organisations internationales pour 2021-2023, approuvé par décret présidentiel du 30 avril 2021. Ce plan consiste entre autres à mettre en place une nouvelle forme de partenariat avec l'OIT, à savoir en développant une coopération annuelle sur des thèmes

spécifiques. Un exemple de coopération réussie est la réalisation de plans et de projets de travail annuels avec des institutions des Nations Unies et d'autres organisations internationales.

L'industrie cotonnière peut être un des principaux domaines de renforcement de la coopération dans le cadre de ce programme, dans lequel nous pouvons instaurer des mesures de nature à améliorer encore le respect des normes internationales du travail. En outre, dans le volet du plan traitant du renforcement du cadre légal de coopération avec des organisations internationales, une disposition envisage l'adhésion à des conventions internationales et des accords multilatéraux, notamment de souscrire aux instruments internationaux de l'OIT. Notre souci premier sera la ratification des conventions de l'OIT sur l'inspection du travail.

Des représentants du secteur privé à l'échelon international ont déjà eu l'occasion de se rendre compte de la situation dont il est question. À la suite des recommandations formulées par l'OIT entre 2016 et 2020, des visites d'inspection des champs de coton ont été organisées pour des représentants de groupes de conseil à la demande de grandes firmes parmi les principaux acheteurs du coton turkmène. Après ces visites, des rapports ont été préparés à l'intention des parties intéressées. Ces visites ont eu lieu pendant la campagne cotonnière, lorsque les travailleurs sont dans les champs. Aucune violation ou irrégularité n'a été constatée pendant ces visites et les participants ont pu se rendre compte dans les faits d'une absence de recours au travail forcé.

Tout cela traduit le désir du gouvernement d'avoir avec ses partenaires un dialogue ouvert et fondé sur la confiance. À cet égard, le gouvernement tient à exprimer sa volonté de coopérer avec l'OIT pour aller de l'avant. En outre, nous avons déjà eu des discussions préliminaires avec le bureau de l'OIT à Moscou et avec le bureau du coordinateur des Nations Unies au Turkménistan pour envisager des formes de coopération sur des questions relatives au coton, et il a été proposé d'associer des institutions financières internationales à ces discussions.

Par ailleurs, j'aimerais répondre aux recommandations relatives à l'application en droit, dans le contexte de relations entre différentes parties prenantes du secteur agricole. Des travaux sont actuellement en cours pour améliorer les procédures d'attribution de contrats entre les autorités exécutives locales et des organes autonomes locaux ainsi que des producteurs agricoles et des personnes impliquées dans la récolte du coton.

En conclusion, le Turkménistan est ouvert à une nouvelle assistance technique du BIT et, pour sa part, il prendra des mesures spécifiques pour faire en sorte que les dispositions des traités internationaux soient intégralement appliquées. Dans le même temps, nous pouvons développer encore la coopération et obtenir un accord dans un avenir proche.

Membres employeurs – Ce quatrième cas de «double note de bas de page» à l'ordre du jour de la commission se rapporte à une autre convention fondamentale ratifiée par le Turkménistan en 1997. La convention nº 105, ainsi que la convention (nº 29) sur le travail forcé, 1930, ratifiées respectivement par 176 et 179 pays, sont d'une importance capitale pour l'abolition de toutes les pratiques de travail forcé dans tous les pays et tous les systèmes juridiques. Les membres employeurs sont très impliqués dans l'éradication du travail forcé à laquelle ils sont particulièrement attachés. Nous ne pouvons fermer les yeux sur aucune forme de travail forcé, en particulier s'il est planifié, pratiqué ou toléré par des autorités centrales.

C'est la deuxième fois que la commission se penche sur l'application par le Turkménistan de cette convention en droit et dans la pratique. La première discussion remonte à 2016. Le gouvernement du Turkménistan a envoyé son rapport sur la convention nº 105 à la commission d'experts dans les délais. Il lui a aussi envoyé une communication que nous avons lue avec intérêt. Nous remercions le gouvernement pour ce complément d'information.

Les membres employeurs déplorent le fait qu'une deuxième discussion soit nécessaire dans cette enceinte pour amener un changement. En revanche, nous tenons à souligner l'attitude positive du gouvernement, que l'on constate dans la déclaration que nous venons d'entendre et dans la communication écrite. C'est cela que la commission représente: un forum de dialogue et un précurseur d'améliorations.

Le présent cas porte sur des pratiques de travail forcé dans la production de coton, qui affectent des salariés d'un large éventail d'institutions des secteurs public et privé, sous la menace de sanctions si des quotas de production ne sont pas atteints. Ces sanctions sont notamment des réductions de salaire, l'obligation de fournir un remplaçant ou d'autres formes de harcèlement. L'observation de la commission rend compte de ces pratiques en citant différentes sources d'information, comme par exemple la mission consultative technique du BIT de septembre 2016, les communications de la CSI de 2019 et 2020, l'observation de la Commission des Nations Unies sur les droits économiques, sociaux et culturels d'octobre 2018, et les observations des parties prenantes de février 2018 au Conseil des droits de l'homme des Nations Unies présentées dans le cadre de l'examen périodique universel.

D'autre part, le gouvernement nie l'existence de telles pratiques. Dans sa communication écrite, on peut lire «les observations de la Confédération syndicale internationale (CSI) relatives au recours généralisé par l'État au travail forcé pour la récolte du coton sont sans fondement et ne reflètent pas la réalité de la situation et, surtout, les récentes avancées, en droit et dans la pratique, visant à: 1) empêcher le travail forcé de manière générale et en particulier dans la récolte du coton; 2) la mécanisation de la récolte du coton afin de réduire la récolte manuelle. Des informations sur les travaux en cours sur ces deux aspects figurent ci-dessous.» Cette information contradictoire ne contribue pas à la discussion et elle rend incontestablement plus difficile le débat franc et ouvert que nous recherchons dans cette enceinte.

Concentrons-nous donc sur les changements positifs mentionnés par le gouvernement dans sa communication et dans la présentation que nous venons d'entendre. Le premier changement qui nous intéresse vient des avancées législatives, puisque le travail forcé et les pires formes de travail des enfants sont maintenant prohibés depuis la modification de la Constitution de 2016.

Le deuxième point est le Plan d'action national sur les droits de l'homme pour 2021-2025, adopté en avril de cette année et qui prévoit des mesures visant à améliorer la législation sur l'interdiction du travail forcé et à instaurer une coopération avec l'OIT sur la question de l'interdiction du travail forcé, et aussi à renforcer le contrôle de l'application de la législation interdisant le travail forcé.

Le troisième changement vient du Plan de coopération avec des organisations internationales pour 2021-2023 que le gouvernement a adopté en avril de cette année et qui devrait accélérer la demande d'assistance au BIT en vue de programmes annuels de coopération sur des thèmes spécifiques, y compris sur l'industrie cotonnière.

Le quatrième changement vise l'adoption d'un cadre de coopération sur le développement durable avec les Nations Unies auquel l'OIT sera également associée.

Enfin, le cinquième changement est la mécanisation de la récolte du coton qui a eu pour effet de réduire fortement la récolte manuelle qui représentait 71 pour cent en 2015 et ne représentait plus que 28 pour cent en 2020. Il s'agit là d'évolutions positives dont les membres employeurs se félicitent. Ils constituent à coup sûr une bonne base pour de nouvelles améliorations. Quoi qu'il en soit, nous aimerions rappeler au gouvernement qu'en 2016 déjà il disait souhaiter un dialogue constructif et davantage de coopération avec l'OIT. Même si des discussions préliminaires ont été entamées avec le bureau de l'OIT à Moscou, cette coopération ne s'est toujours pas concrétisée. Nous répétons, à titre de priorité et pour aller de l'avant, qu'il est important que le gouvernement turkmène fasse appel à l'assistance technique du BIT.

Quoi qu'il en soit, les évolutions positives précitées portent uniquement sur des changements législatifs et sur l'intention de resserrer la coopération avec des institutions internationales, mais agissent peu sur l'application de la convention dans la pratique. Vingt-quatre ans ont passé depuis la ratification de la convention par le Turkménistan et des mesures importantes restent à prendre pour que la convention soit appliquée intégralement. Les membres employeurs rappellent qu'une situation similaire a aussi été discutée par la commission dans le cas de l'Ouzbékistan et qu'elle s'est terminée de façon exemplaire. Comme l'a montré le cas de l'Ouzbékistan, dans des pays dotés de systèmes spécifiques de «mobilisation du travail à des fins de développement économique», des solutions de rechange et des solutions macroéconomiques adéquates sont possibles. L'application de la convention dans la pratique peut impliquer, par exemple, de sensibiliser les autorités locales et la société, de combattre la corruption et d'appliquer une tolérance zéro à la subornation des fonctionnaires publics dans les champs de coton, de renforcer les capacités des inspecteurs du travail et autres fonctionnaires concernés, d'associer les partenaires sociaux et les parties prenantes concernées au contrôle du respect de la législation nationale.

Il se peut qu'une telle démarche nécessite de nouvelles lois et plus de ressources financières, ainsi que la mise en place de nouvelles institutions, éventuellement en collaboration avec les organisations de travailleurs et d'employeurs du pays. Le BIT est l'acteur tout désigné pour assurer la bonne mise en application de la convention grâce à son assistance technique et à une approche très constructive, et il devrait être sollicité pour élaborer un plan d'action national pour l'élimination du travail forcé dans le cadre de la récolte du coton. Des informations importantes, dont l'OIT et la commission d'experts pourraient tirer avantage, comporteraient des données sur le nombre et la nature des infractions signalées en matière de travail forcé dans les champs de coton et sur les sanctions infligées.

Pour conclure, les membres employeurs voudraient aussi exprimer leurs préoccupations à propos des informations communiquées au gouvernement dans la demande directe de la commission d'experts à propos de la pratique du travail obligatoire en tant que sanction à l'égard de personnes qui expriment des opinions politiques.

Membres travailleurs – Le travail forcé dans le cadre de la production du coton est malheureusement une problématique trop présente dans certains pays de différentes régions du monde. Au Turkménistan également, et le gouvernement a encore aujourd'hui massivement recours au travail forcé pour la production du coton. Ce recours au travail forcé est véritablement institutionnalisé et reste piloté par les plus hautes autorités du pays. En imposant des quotas de production et en menaçant de représailles tous ceux qui ne les atteindraient pas, les autorités créent un environnement propice aux abus tout au long de la chaîne de production du coton dans ce pays.

Les travailleurs mobilisés de force pour la récolte du coton en sont les principales victimes puisqu'ils sont contraints de cesser leur activité professionnelle pour aller travailler dans les champs de coton. De nombreux étudiants, parfois très jeunes, sont également réquisitionnés. Le bon fonctionnement de nombreuses institutions publiques et d'entreprises est dès lors impacté. En plus d'être mobilisés de force, ces travailleurs et ces étudiants doivent travailler dans des conditions sanitaires et de travail indécentes. Ils subissent pressions et menaces. Ils sont forcés à travailler de trop longues heures et se voient refuser les équipements de protection individuels, indispensables dans un contexte de crise sanitaire.

Selon les observations de la Confédération syndicale internationale (CSI) de 2019, les travailleurs de tous les secteurs ont été envoyés de force dans les champs de coton. Il ressort notamment de ces observations qu'une proportion de 70 pour cent des enseignants de la région de Mary a été mobilisée de force pour participer à la récolte de 2018. Il apparaît des dernières observations de la CSI que la mobilisation forcée des travailleurs de nombreux secteurs d'activité a continué lors des récoltes de 2019 et de 2020.

Le Turkménistan a pourtant ratifié les conventions nos 29 et 105 en 1997. Les premières observations de la commission d'experts relatives à ces pratiques de travail forcé à des fins de développement économique remontent à 2011 et, malgré une première discussion en 2016 à ce sujet au sein de cette commission, nous ne constatons aucune amélioration de la situation au Turkménistan et devons déplorer que le gouvernement turkmène ne reconnaisse même pas l'existence d'un très grave problème dans le pays.

D'autres organes internationaux ont également dressé les mêmes constats et s'inquiètent de la situation dans le pays, notamment le Comité des droits économiques, sociaux et culturels et le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies. L'implication de ces organes dans le cas du Turkménistan témoigne également plus généralement de l'absence de respect de nombreux droits fondamentaux dans le pays.

L'article 1 de la convention nº 105 prévoit que les États Membres l'ayant ratifiée s'engagent à supprimer le travail forcé ou obligatoire et à n'y recourir sous aucune forme, notamment en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique. L'article 7 de la loi sur le régime juridique des urgences de 1990 permet à l'État et aux autorités gouvernementales de recruter des citoyens pour travailler dans des entreprises, institutions et organisations en vue de mobiliser la main-d'œuvre à des fins de développement économique et de prévenir les urgences. Le gouvernement turkmène conteste que cette notion de développement économique est utilisée dans sa législation et renvoie plutôt à la notion d'urgence contenue dans la loi sur l'état d'urgence, la loi sur les interventions d'urgence et la loi sur la préparation et la mise en œuvre de la mobilisation au Turkménistan, qui semblent servir de bases légales ou de prétextes au travail forcé dans les champs de coton.

Ce faisant, le gouvernement turkmène tente de se prévaloir d'une exception contenue à l'article 2, paragraphe 2 *d)*, de la convention nº 29, qui prévoit qu'il ne sera pas question de travail forcé lorsqu'il s'agit d'un travail exigé dans un cas de force majeure. Nous devons toutefois rejoindre la commission d'experts sur ce point: la récolte annuelle du coton ne constitue pas un cas de force majeure visé par cette disposition. Le gouvernement turkmène ne peut donc pas s'en prévaloir. Et quand bien même la notion de développement économique ne serait pas utilisée dans la législation, il apparaît en

pratique que c'est bel et bien à des fins de développement économique que le gouvernement permet ces campagnes de travail forcé.

Il apparaît également du rapport de la commission d'experts que l'article 19 du Code du travail prévoit qu'un employeur peut exiger d'un travailleur qu'il effectue un travail sans lien avec son emploi dans des cas spécifiés par la loi. Le gouvernement turkmène n'a pas apporté de réponse à ce sujet dans ses informations écrites.

Même si la législation turkmène contient par ailleurs des dispositions interdisant le recours au travail forcé, il apparaît clairement que ces dispositions légales restent encore lettres mortes en pratique. L'absence de liberté de la presse et l'inexistence de syndicats indépendants au Turkménistan rendent toutefois très compliqué le contrôle de l'application concrète de ces législations.

Le gouvernement mentionne divers projets de plans d'action nationaux afin de mettre fin au travail forcé sans que des partenaires sociaux libres et indépendants ne semblent avoir été impliqués dans ces processus. Le gouvernement indique également investir dans la mécanisation de la récolte du coton afin de ne plus devoir recourir à trop de main-d'œuvre. La mécanisation du processus de récolte du coton ne nous semble toutefois pas offrir les garanties nécessaires afin de faire cesser durablement la pratique systématique du travail forcé au Turkménistan.

Si nous apprécions l'ouverture du gouvernement turkmène à une coopération plus poussée avec l'OIT afin de développer et mettre en œuvre des plans d'action visant à mettre fin au travail forcé, il nous semble qu'une étape importante pour le gouvernement turkmène est d'enfin reconnaître l'étendue du problème et de poser des actes concrets témoignant de sa volonté affichée de mettre fin au travail forcé. Il conviendra pour ce faire que le Turkménistan facilite également à l'avenir le travail d'investigation des organisations internationales sur son territoire pour permettre une coopération technique efficace et utile. Nous devons en effet regretter que la mission consultative technique du BIT de septembre 2016 a éprouvé les plus grandes difficultés à se rendre dans les champs de coton pour y faire les constatations d'usage.

Nous invitons le gouvernement turkmène à s'engager dans une démarche positive analogue à celles que nous avons déjà connues dans d'autres pays sur cette problématique. La réussite d'une telle démarche sera conditionnée par la garantie d'un véritable exercice de la liberté syndicale, l'implication de syndicats indépendants et la liberté d'action des organisations de la société civile. L'ouverture d'un dialogue tripartite avec les partenaires sociaux est fondamentale afin d'apporter les changements durables qui s'imposent dans le pays.

Interprétation du russe: **Membre employeur, Turkménistan** – Je voudrais commenter les recommandations de la commission d'experts relatives à la participation des exploitants agricoles et des entreprises privées au secteur cotonnier. Je conteste que des exploitants agricoles soient forcés de récolter le coton. La culture du coton est une activité traditionnelle et nous avons une longue expérience dans ce domaine.

Il y a les achats de l'État et des entreprises sont attirées par la possibilité d'avoir le droit de cultiver la terre pendant quatre-vingt-dix-neuf ans. Pourquoi la production agricole de coton est-elle attrayante pour les exploitants agricoles? Ils peuvent obtenir des crédits à un taux d'intérêt de 1 pour cent sur dix ans. Cela veut dire pour les exploitations agricoles la possibilité d'acheter du matériel agricole. Plus de 3 000 engins agricoles John Deere ont été vendus et on constate aussi un mouvement d'intérêt pour les marques Case et CLAAS. Elles sont aussi libérées de l'obligation de payer des taxes et des impôts, et dispensées du fermage. Le coton ne se limite pas aux volumes achetés

par l'État, les exploitants pouvant aussi en disposer à leur guise, et ils sont aussi attirés par des baux à ferme de quatre-vingt-dix-neuf ans. On compte actuellement 517 associations (daikhan) dans le secteur du coton; 180 sont maintenant passées dans le secteur privé et les autres feront de même d'ici à 2025. Les entreprises agricoles sont attirées par la possibilité de réaliser des bénéfices dans ce domaine et en aucune manière ne souhaiteraient, ni ne pourraient d'ailleurs, recourir au travail forcé. L'association des entreprises du Turkménistan reçoit chaque année des milliers de déclarations de nos entreprises, mais aucune ne fait état d'informations quant à une obligation de cultiver ou récolter le coton.

Notre association fait un travail énorme pour aider nos entreprises et représenter leurs intérêts légitimes auprès des organes de l'État. Nous savons que le rapport renferme des informations sur des cas d'entreprises forcées de cultiver du coton, et nous sommes disposés à examiner tout cas pour lequel existent des informations objectives et concrètes. Nous sommes conscients des informations données par la commission d'experts, mais nous demandons aussi que notre avis soit également pris en considération.

Interprétation du russe: **Membre travailleur, Turkménistan** – Tout d'abord, permettez-moi de souligner qu'en 2016 la délégation du Turkménistan a déjà été entendue sur la convention nº 105 à la 105e session de la Conférence de l'OIT. Nous avons examiné les commentaires et les recommandations de la CSI sur la question de l'utilisation du travail forcé pendant la récolte du coton, et je voudrais profiter de l'occasion de cette réunion pour apporter des informations sur certaines mesures que les syndicats ont prises pour mettre ces recommandations en œuvre.

Les syndicats du Turkménistan sont très attachés au principe de «tripartisme» en leur qualité de représentants des travailleurs. Suivant notre loi sur les syndicats et sa charte, les organisations syndicales exercent un contrôle social sur l'application de la législation du travail dans le pays. À cette fin, nous avons procédé à des inspections légales et techniques.

Nous avons aussi participé à de nombreux groupes de travail gouvernementaux et parlementaires et à des groupes d'experts pour l'élaboration et l'amélioration de la législation du travail et d'autres lois et règlements en rapport avec le travail et sa protection et, sur ce point, à la transposition des dispositions des conventions de l'OIT dans notre législation.

Une des activités des syndicats consiste à aider le gouvernement à appliquer les normes internationales du travail. Je dois dire que, par comparaison avec les années précédentes, les résultats obtenus cette année ont été beaucoup plus positifs. Nous participons régulièrement aux travaux d'une commission tripartite spéciale sur les questions de travail, conformément à la loi adoptée en 2019.

Le Turkménistan a ratifié la convention (nº 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, il y a quelques années, et elle est maintenant d'application dans le pays. En outre, cette année, le Turkménistan est devenu un État partie à la convention (nº 122) sur la politique de l'emploi, 1964. Le Turkménistan a ratifié 11 conventions, dont 9 fondamentales et 1 technique. Cela témoigne de notre attachement aux valeurs de l'OIT.

Nous participons activement aux travaux de la commission tripartite créée au sein du ministère des Affaires sociales et du Travail. Nous y avons formulé diverses propositions en vue d'améliorer notre législation du travail et, en ce moment même, nous travaillons à une nouvelle version de notre Code du travail qui comportera de

nouvelles dispositions améliorant ses possibilités d'intervention sur la question au centre de la discussion.

Entre le 1er janvier et avril de cette année, nous avons conclu 121 conventions entre organisations de travailleurs et d'employeurs. Plus de 2 000, presque 3 000, conventions collectives sont en vigueur dans des institutions et des entreprises. En outre, et malgré les restrictions que nous impose actuellement la pandémie, nous collaborons dans la mesure de nos possibilités avec les sections régionales de nos syndicats pour leur permettre de poursuivre leurs activités. Cent treize inspections ont été effectuées l'an dernier et 15 pour des questions de conformité et de législation cette année.

S'agissant de la question du travail forcé, nous n'avons reçu aucun commentaire cette année, que ce soit de particuliers ou d'entreprises. Des séminaires spéciaux, des réunions et des cours de formation sont proposés, notamment pour faire en sorte que les exploitants agricoles et les travailleurs soient conscients de la situation et de leurs droits. Dix-huit séminaires de ce type ont été organisés cette année.

Au cours des deux dernières années, nous avons aussi accru notre coopération avec des institutions internationales, dont l'OIT. L'an dernier, une délégation de la Centrale nationale des syndicats du Turkménistan, emmenée par son président, a visité le siège de l'OIT à Genève où des consultations fructueuses ont eu lieu avec des représentants de l'Organisation. Par conséquent, nous comprenons vos préoccupations, nous faisons de notre mieux pour faire en sorte que notre législation soit en accord avec les engagements pris par notre pays. Nous sommes certains que notre coopération débouchera sur d'autres résultats positifs. Des progrès ont certainement été accomplis à ce jour et nous espérons continuer dans cette voie.

Membre gouvernemental, Portugal – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. Les pays candidats, **République de Macédoine du Nord**, **Monténégro** et **Albanie**, et la **Norvège**, membre de de l'Association européenne de libre-échange (AELE) et de l'Espace économique européen (EEE), ainsi que la **République de Moldova** souscrivent aux présentes déclarations.

L'UE et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection et au respect des droits de l'homme, y compris les droits au travail, la liberté syndicale et l'abolition du travail forcé ou obligatoire comme le précise l'article 1 de la convention nº 105. Nous promouvons activement la ratification et l'application universelles des normes internationales du travail fondamentales, notamment de la convention nº 105, et nous soutenons l'OIT dans son rôle indispensable de développement, de promotion et de vérification de l'application des normes internationales du travail et des conventions fondamentales en particulier.

Nous remercions le Bureau et lui apportons notre total soutien pour la constance de son engagement en faveur de la promotion des droits au travail et à l'abolition du travail forcé au Turkménistan.

Nous regrettons qu'aucun progrès tangible n'ait été accompli pour s'attaquer à la question de la mobilisation de personnes en vue d'un travail forcé dans la récolte du coton depuis la discussion de ce cas par la commission et la visite d'une mission consultative technique du BIT dans le pays en 2016.

L'Union européenne et ses États membres sont vivement préoccupés par la pratique du travail forcé qui se perpétue dans le secteur du coton et par les mauvaises conditions de travail des travailleurs qui y sont employés. Le travail forcé affecte non seulement les travailleurs, mais il a aussi des conséquences pour les entreprises, les

travailleurs des secteurs public et privé, comme les enseignants et les médecins, et pour les étudiants.

Nous voudrions aussi témoigner de notre déception quant au fait que le projet de programme de coopération élaboré par le gouvernement du Turkménistan avec les partenaires sociaux n'ait pas abouti, et nous prions instamment le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

Dans ce contexte, l'Union européenne et ses États membres prient instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour éliminer totalement le recours au travail obligatoire de travailleurs des secteurs public et privé, ainsi que des étudiants dans la culture du coton.

En outre, nous nous associons totalement aux observations de la commission d'experts qui demandent que la législation soit modifiée de manière à la mettre en conformité avec la convention nº 105 et faire en sorte que, en droit comme dans la pratique, aucune sanction comportant du travail obligatoire ne puisse être imposée contre l'expression pacifique d'opinions opposées à l'ordre établi. Dans l'attente de l'adoption de ces mesures, nous attendons du gouvernement qu'il fournisse des informations sur l'application de la législation précitée.

Nous saluons les informations écrites communiquées par le gouvernement du Turkménistan et de la récente adoption du deuxième Plan d'action national sur les droits de l'homme et exhortons vivement le gouvernement à intensifier ses efforts en vue de sa mise en œuvre.

L'Union européenne et ses États membres sont prêts à aider le Turkménistan à remplir ses obligations et ils continueront à suivre de près et analyser la situation dans le pays.

Membre travailleuse, France – La pratique du travail forcé est particulièrement préoccupante dans le secteur public au Turkménistan. Du fait de leur dépendance envers l'État pour leur subsistance, ils sont parmi les plus vulnérables à être envoyés dans les champs au moment de la récolte. Un rapport très détaillé du Solidarity Center explique que des instructions officielles sont publiées, exigeant l'envoi de ces travailleurs récolter le coton, même si ce n'est économiquement pas rentable, information confirmée lors d'une réunion de mobilisation par un représentant des autorités, qui affirme devoir effectuer des rapports quotidiens sur le nombre de personnes envoyées dans les champs de coton, sur les tonnes récoltées, et qui exigent de ceux qui ne peuvent s'y rendre de payer quelqu'un pour y aller à leur place.

En 2020, devant la faiblesse de la récolte et le refus des agriculteurs de recourir à cette main-d'œuvre, les travailleurs ont reçu des sommes dérisoires et ont dû trouver eux-mêmes les champs à exploiter, travaillant de nuit et sans équipement. Dans la région de Dashoguz, un travailleur a ainsi témoigné gagner péniblement 1,5 manat par jour. Pour comparaison, une bouteille d'huile en vaut 15. Les mécontents se sont vu rétorquer par le fermier qu'il n'était même pas obligé de les leur donner. Aucun certificat médical ni aucune circonstance familiale ne peuvent justifier une absence. Dans la région de Lebap, la décision rendue le 28 août 2020 d'exempter les travailleurs du nettoyage des institutions et administrations du fait des risques liés à la pandémie a été contredite quinze jours plus tard, et ces travailleurs ont alterné un jour sur deux la récolte du coton et un jour sur deux le nettoyage.

La situation des femmes est encore pire, puisqu'elles sont encore plus vulnérables. En effet, elles représentent la part des travailleurs de la fonction publique les moins

payés. Elles ne peuvent donc en aucun cas engager quelqu'un pour faire ce travail à leur place, et doivent donc s'y rendre elles-mêmes dans l'indifférence la plus complète de leur âge ou de leur état de santé.

Membre gouvernementale, Canada – Je prends la parole au nom des gouvernements de l'**Australie**, de la **Nouvelle-Zélande**, du **Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord**, des **États-Unis** et de mon propre pays, le **Canada**. Nous remercions le gouvernement du Turkménistan pour les informations qu'il a communiquées récemment à propos de l'application de la convention. Nous notons que ces informations mettent en avant des mesures prises par le gouvernement pour répondre aux observations de la commission d'experts, notamment celles adoptées dans le cadre du Plan d'action sur les droits de l'homme pour 2021-2025. Quoi qu'il en soit, nous restons vivement préoccupés par les informations faisant état d'un recours persistant au travail forcé au Turkménistan, notamment par la mobilisation par l'État de salariés des secteurs public et privé ainsi que d'étudiants, sous la menace de sanctions. En 2016, la commission avait exhorté le gouvernement à mettre fin à cette pratique. Or les récentes observations de la commission d'experts ne notent aucun progrès tangible de la part du gouvernement pour remédier de manière efficace à ces questions au cours des cinq dernières années.

En conséquence, nous exhortons le gouvernement turkmène à prendre immédiatement des mesures efficaces afin, premièrement, d'utiliser toutes les mesures législatives et investigatives existantes pour éliminer, en droit et dans la pratique, la mobilisation et l'utilisation du travail forcé dans le cadre de la récolte du coton organisée sous l'égide de l'État; deuxièmement, de fournir à l'OIT des informations sur les mesures prises pour mettre fin au travail forcé et sur les résultats obtenus, y compris sur le nombre des infractions constatées et sur les sanctions appliquées; et, troisièmement, de se prévaloir de l'assistance technique du BIT en vue d'éliminer le travail forcé et d'améliorer le recrutement et les conditions de travail dans le secteur du coton.

Nous nous réjouissons de l'intention annoncée récemment par le gouvernement de coopérer avec l'OIT et d'autres organisations internationales afin d'empêcher le recours au travail forcé de progresser dans le pays. Pour ce faire, nous appelons le gouvernement à permettre à ces organisations de se rendre dans les champs de coton afin d'observer la récolte.

Le travail forcé est un problème grave. Le travail forcé parrainé par l'État turkmène est une violation flagrante des obligations contractées par le gouvernement au titre de la convention et est incompatible avec la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998. Nous espérons sincèrement que le prochain rapport du gouvernement à la commission d'experts mettra en lumière une évolution positive vers l'élimination du travail forcé au Turkménistan.

Membre travailleur, États-Unis d'Amérique – Hélas, des observateurs indépendants et des canaux de presse ont continué à corroborer un recours systématique au travail forcé dans les régions de culture du coton du Turkménistan pendant la récolte de 2020, comme ils l'avaient fait les années précédentes.

Le rapport de la commission d'experts note l'absence de progrès tangible dans le traitement de la question de la mobilisation de personnes à des fins de travail forcé dans la récolte du coton depuis la discussion de ce cas par la Commission de la Conférence et la visite d'une mission consultative technique du BIT dans le pays en 2016. L'État fixe toujours des quotas de production obligatoires assortis de sanctions sévères, y compris la confiscation des terres, la cessation d'emploi et le refus de prestations sociales, afin

de forcer les exploitants agricoles et les citoyens à cultiver et récolter le coton. Il est impossible de produire du coton au Turkménistan en-dehors de ce système.

En mai 2018, le gouvernement des États-Unis a publié une ordonnance draconienne interdisant l'importation de produits fabriqués en totalité ou en partie avec du coton turkmène en raison des preuves accablantes de sa production dans un système fermé géré par l'État et reposant sur le travail forcé. Les entreprises et les importateurs qui font entrer dans le pays des produits contenant du coton du Turkménistan au mépris de cette interdiction s'exposent à de lourdes amendes, voire à des poursuites pénales.

Le travail forcé est l'antithèse du travail décent et une violation choquante des droits au travail et des droits de l'homme. Nous demandons à la commission de condamner cette pratique dans les termes les plus fermes et exigeons que le gouvernement du Turkménistan prenne des mesures concrètes, vérifiables pour mettre fin au travail forcé pendant la récolte du coton de cette année.

Interprétation du russe: **Membre gouvernemental, Fédération de Russie** – La Fédération de Russie partage totalement les arguments avancés par le représentant du Turkménistan s'agissant de l'application de la convention. Nous considérons les allégations dirigées contre le Turkménistan et faisant état d'une utilisation généralisée du travail forcé pour la culture du coton totalement infondées. Elles ne tiennent pas compte des efforts significatifs consentis par Achgabat pour mécaniser le secteur et éliminer totalement le travail forcé.

Nous espérons que la commission prendra note avec satisfaction du compte rendu détaillé qui a été présenté ce jour par le ministre du Turkménistan et mettra un terme à l'examen de cette question. À titre de remarque générale, il est inacceptable que des rapports thématiques par pays soient liés à des événements internes, quel que soit le pays. La Fédération de Russie appelle la Conférence internationale du Travail, ou plutôt nous appelons la CSI et ses comités, à renoncer à des agendas empreints de préjugés politiques et qui suscitent la confrontation au profit d'une démarche constructive et mutuellement respectueuse afin de promouvoir le travail décent et d'améliorer les instruments qui protègent les intérêts des travailleurs et des employeurs.

Interprétation du russe: **Membre travailleur, Fédération de Russie** – La commission a noté plus d'une fois que le Turkménistan ne respecte pas la convention. Le Turkménistan est un des pays les plus fermés au monde et la liberté d'expression y est inexistante. Nous savons qu'il a aussi de graves problèmes de respect de la liberté syndicale et du droit d'organisation. Il n'existe pas de syndicats libres à proprement parler dans ce pays. Par conséquent, il est très difficile d'obtenir des informations sur la situation des droits au travail dans le pays. Toutefois, il semble effectivement y avoir un recours systématique et organisé par le gouvernement au travail forcé dans l'agriculture, en particulier dans l'industrie cotonnière.

Le travail forcé des enfants a aussi été démontré. Les conscrits doivent également participer à la récolte du coton sans être rémunérés, comme c'est le cas pour d'autres aussi. Dans beaucoup de régions, il semble que certains soient contraints de verser 20 manat deux ou trois fois par semaine pour leur subsistance pendant qu'ils participent à la récolte du coton.

Les exploitants agricoles ne sont pas autorisés à pratiquer des activités agricoles plus rémunératrices. Le gouvernement les en empêche. Les autorités se sont servies de la pandémie de coronavirus comme excuse pour mobiliser de force des travailleurs dans le courant de cette année et de la précédente. Bon nombre de travailleurs mobilisés de la sorte ne perçoivent aucun salaire, n'ont aucune protection et aucun moyen de

transport pour les emmener sur leur lieu de travail et où ils combattaient le virus. Nous demandons instamment que des mesures d'urgence soient prises pour protéger les travailleurs du Turkménistan et leurs droits et pour mettre la situation dans ce pays en pleine conformité avec les engagements résultant de la convention. C'est ce qui doit être fait.

Membre gouvernemental, Suisse – La Suisse regrette de devoir à nouveau discuter du respect de la convention – une convention fondamentale – par le Turkménistan. Selon diverses sources, le recours au travail forcé par la mobilisation et l'utilisation de la main-d'œuvre dans la production de coton est une pratique courante au Turkménistan. Cette pratique constitue une violation grave des normes internationales qui garantissent la démocratie et l'État de droit, y compris les libertés fondamentales d'expression et d'association, telles que l'expression pacifique d'opinions politiques. Par ailleurs, cette pratique nuit aux travailleurs et aux agriculteurs.

Malgré certaines mesures prises en 2016, le gouvernement turkmène continue, selon diverses sources, de pratiquer le travail forcé dans le secteur du coton. Une telle pratique ne peut pas se justifier pour des raisons de développement économique. Pour rappel, la convention interdit le travail obligatoire en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique. C'est dans ce contexte que la Suisse encourage le gouvernement à mettre en place des mesures concrètes pour éliminer, en droit et en pratique, le travail forcé de manière conforme à la convention.

Enfin, la Suisse soutient les conclusions et recommandations de la commission d'experts d'informer sur les mesures prises et les résultats concrets obtenus, et de continuer à utiliser l'assistance technique du BIT pour améliorer les conditions de recrutement et de travail dans le secteur du coton.

Membre gouvernemental, Azerbaïdjan – Ma délégation remercie la délégation du Turkménistan d'avoir fait le point sur l'application de la convention pour la commission. L'Azerbaïdjan apprécie les efforts consentis par le gouvernement pour assurer l'application de la convention dans les faits et pour faire respecter l'interdiction du travail forcé et l'éradiquer dans le pays. Nous notons que l'interdiction du recours au travail forcé est inscrite dans la nouvelle Constitution du Turkménistan, adoptée en 2016, ce qui témoigne de sa volonté de se conformer à toutes ses obligations découlant de la convention et des instruments internationaux pertinents.

Nous sommes conscients que le gouvernement a continué à mettre en place des cadres stratégiques tels que le Plan d'action national sur les droits de l'homme récemment adopté et le Plan pour la coopération avec les organisations internationales. Le premier en particulier prévoit un ensemble de mesures visant à améliorer la législation relative à l'interdiction du travail forcé, à développer la coopération avec l'OIT s'agissant de la prévention du travail forcé, et à renforcer le contrôle de l'application de la législation. Nous nous félicitons aussi des mesures d'ordre pratique prises par le gouvernement pour réduire la récolte manuelle du coton.

Ces actions du gouvernement témoignent de son engagement et de sa volonté de répondre aux préoccupations qui se sont exprimées, avec la participation active du BIT. Nous encourageons le gouvernement à continuer de collaborer étroitement avec l'OIT et à accroître ses efforts pour appliquer les normes de l'OIT. Par ailleurs, dans l'accomplissement de ses obligations en matière de travail, nous invitons l'OIT à apporter son soutien entier au gouvernement du Turkménistan et à lui fournir toute l'assistance consultative technique qu'il pourrait solliciter à cet égard.

Membre gouvernementale, Ouzbékistan – La délégation gouvernementale de la République d'Ouzbékistan se félicite de l'esprit d'ouverture et de l'interaction active du gouvernement turkmène avec l'OIT s'agissant de l'application des normes internationales fondamentales, et notamment de la convention nº 105. Nous en voulons pour illustration la mise en œuvre du Plan d'action national sur les droits de l'homme qui a été élaboré en tenant compte de précédentes pratiques qui ont fait leurs preuves et a été approuvé par le Président du Turkménistan. Nous apprécions vivement les efforts du gouvernement turkmène pour améliorer la législation nationale visant à l'éradication du travail forcé, pour renforcer la coopération avec l'OIT sur la question de la prévention du travail forcé et une coopération fructueuse avec d'autres organisations internationales.

Nous sommes persuadés que les mesures prises par le Turkménistan traduisent la volonté du gouvernement de garantir les droits au travail et méritent d'être reconnues par la commission.

Observateur, Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) – Au Turkménistan, toutes les terres agricoles sont la propriété de l'État. Les associations d'exploitants agricoles sont les locataires de l'État dont ils louent les terres. L'État a le monopole sur les achats et fixe les prix payés aux exploitants. Les locataires qui ne remplissent pas leurs obligations reçoivent des amendes et peuvent voir leurs terres confisquées. Un système dans lequel les exploitants agricoles ne peuvent pas décider librement ce qu'ils vont cultiver, où ils vont le faire, qui n'ont pas la possibilité de négocier le prix de vente de leur production, dans lequel les travailleurs n'ont pas la possibilité de s'organiser ni de négocier leur rémunération et leurs conditions de travail est un système qui doit inévitablement dépendre de l'utilisation du travail forcé.

Nous avons suffisamment de preuves pour conclure que ce problème de l'agriculture turkmène est en fait endémique. Les observateurs indépendants ont étayé leurs propos en dépit des efforts du gouvernement pour les réduire au silence, ce qui s'est passé pour Gaspar Matalayev, condamné à trois ans de prison en octobre 2016 pour sa tentative de divulguer les conditions de travail dans les plantations de coton. Son mandat d'arrêt a été délivré quelques mois à peine après que la commission avait examiné pour la première fois la question du travail forcé au Turkménistan, alors que le gouvernement se disait ouvert à un dialogue constructif et prêt à coopérer.

La commission a adopté des recommandations à plusieurs reprises. Toutes n'ont été acceptées par le gouvernement que pour la forme, puisqu'il nie de manière persistante tout recours au travail forcé dans le pays. Cette position est une fois de plus réitérée dans la communication du gouvernement à la commission datée du 20 mai 2021. Le gouvernement affirme de manière répétée qu'il est ouvert à la coopération avec l'OIT, or nous ne voyons aucune preuve tangible d'une telle ouverture. L'OIT devrait continuer à prendre toutes les mesures possibles pour obtenir du gouvernement qu'il observe les obligations qui lui incombent au titre de la convention.

Interprétation du russe: **Représentant gouvernemental** – Au nom de la délégation du Turkménistan, je voudrais exprimer notre gratitude à la commission pour le travail effectué et pour le dialogue constructif que nous avons eu avec les délégués, en particulier avec ceux qui ont exprimé leur soutien au Turkménistan. Nous sommes également reconnaissants au porte-parole des membres employeurs pour son approche constructive du dialogue et des éléments matériels apportés par le Turkménistan à cette réunion. Nous avons fait beaucoup, et nous le faisons encore, pour

nous conformer à la convention non seulement en adoptant des textes de loi, mais aussi en les appliquant.

Quant au porte-parole des membres travailleurs, j'aurais voulu qu'il porte peut-être un peu plus d'attention aux commentaires du gouvernement. Les propos faisant état d'une institutionnalisation du travail forcé au Turkménistan sont infondés et inexacts. Ils ne reflètent pas la situation réelle sur le terrain. Une fois encore, je tiens à dire que la loi de 1990 sur l'état d'urgence a été remplacée, en 2013, par une autre qui ne contient aucune disposition relative à la récolte du coton. Comme je l'ai dit, nous n'utilisons pas non plus le concept des «fins de développement économique». Nous essayons de mécaniser davantage notre industrie cotonnière, comme l'illustrent les statistiques que nous avons fournies. En outre, le gouvernement s'efforce manifestement de faire de la mécanisation de l'agriculture une priorité.

La commission d'experts a formulé certaines recommandations et certains commentaires positifs que nous allons, bien entendu, étudier attentivement à Achgabat, et nous les analyserons. Au nom de mon gouvernement, je voudrais dire – et je le dis avec assurance – que nous considérons la coopération avec l'OIT comme une chose que nous souhaiterions plus régulière et systématique à l'avenir. Nous serons heureux de faire tout ce qui est nécessaire pour faire en sorte d'être en totale conformité avec nos obligations conventionnelles, et nous sommes persuadés que nous pouvons y arriver. Une poursuite de la coopération peut se faire par le biais d'une transposition des dispositions des conventions de l'OIT dans notre législation, en dispensant une formation à la population et en la sensibilisant à la question, et par une vérification du respect des conventions par une coopération tripartite. Nous serons heureux de faire tout cela.

Membres travailleurs – Nous remercions le représentant du gouvernement turkmène pour les informations qu'il a pu nous fournir au cours de la discussion. Et je peux le rassurer, je l'ai écouté très attentivement. Nous remercions également les différents intervenants pour leur contribution à cette discussion.

Il est indéniable que le Turkménistan a encore aujourd'hui massivement recours au travail forcé pour la récolte du coton. Il ne s'agit pas de simples allégations mais d'informations vérifiées auprès de différentes sources présentes sur le terrain. Il n'est pas raisonnable de mettre ces informations en balance avec les dénégations répétées du gouvernement turkmène sur la problématique avérée du travail forcé dans le pays. Nous partageons la profonde préoccupation de la commission d'experts face à la persistance des pratiques de travail forcé et les mauvaises conditions de travail des personnes forcées à travailler dans le secteur du coton, et ce en violation manifeste de la convention.

Il est indispensable que le gouvernement prenne toutes les mesures, en droit comme en pratique, pour éliminer le recours au travail forcé des travailleurs des secteurs public et privé, ainsi que des étudiants, notamment en s'assurant que la loi sur l'état d'urgence, la loi sur les interventions d'urgence, la loi sur la préparation et la mise en œuvre de la mobilisation au Turkménistan, l'article 7 de la loi sur le régime juridique des urgences de 1990 et l'article 19 du Code du travail ne puissent servir de bases légales au travail forcé dans les champs de coton.

Le gouvernement veillera à cesser de brandir des menaces envers ceux qui ne parviendraient pas à rencontrer les quotas fixés par les autorités. Ces pressions exercées sur les autorités à tous les niveaux pour rencontrer ces quotas induisent de nombreux abus dont les travailleurs sont les premières victimes. Il convient que le gouvernement

agisse en conformité avec la convention et les législations nationales réprimant le recours au travail forcé, en émettant des instructions claires sur l'interdiction du recours au travail forcé et en poursuivant et sanctionnant, le cas échéant, les fonctionnaires qui y auraient tout de même recours.

Le gouvernement veillera à développer un plan d'action national en collaboration avec les partenaires sociaux afin d'éliminer durablement le travail forcé dans le cadre de la récolte du coton organisée par l'État.

Il ressort du rapport de la commission d'experts que des contacts préliminaires ont été pris avec l'OIT afin d'entamer une coopération pour mettre fin à ces pratiques contraires à la convention sans véritablement aboutir à des engagements concrets. Nous invitons dès lors le gouvernement à intensifier ces contacts et à y associer les partenaires sociaux ainsi que toutes les organisations de la société civile qui suivent la situation au Turkménistan. Dans cette perspective, il sera fondamental de garantir l'accès aux champs de coton aux partenaires sociaux, à la presse et à toute organisation de la société civile qui seront libres de rapporter les constatations qu'ils auront dressées sans crainte de représailles. Il est évident que l'implication des partenaires sociaux dans le développement et la mise en œuvre d'un tel plan d'action national passera par la reconnaissance pleine et entière de la liberté syndicale dans le pays afin que les travailleurs et les employeurs du pays puissent être représentés.

Afin de garantir la réalisation de tous ces objectifs, nous invitons le gouvernement du Turkménistan à accepter la venue d'une mission de haut niveau de l'OIT avant la prochaine Conférence internationale du Travail et pendant la période de récolte; mission qui devra se voir accorder toutes les facilités afin de pouvoir mener à bien sa mission.

Membres employeurs – Les membres employeurs souhaitent remercier le gouvernement pour ces utiles informations, notamment sur sa volonté de coopérer avec l'OIT. Nous souhaitons aussi remercier les délégués des organisations syndicales et du gouvernement qui nous ont fait part de leurs commentaires sur ce cas, et souligner leur attachement à l'éradication du travail forcé.

À la lumière des débats, les membres employeurs invitent le gouvernement à s'engager réellement pour mettre sa pratique en conformité avec la convention. La première priorité est le soutien de l'OIT, et le gouvernement devrait solliciter l'assistance technique du Bureau afin de se conformer à la convention, en droit comme dans la pratique, et d'élaborer un plan d'action national pour l'élimination du travail forcé dans le cadre de la récolte du coton organisée par l'État.

Les membres employeurs closent la discussion de ce cas en recommandant au gouvernement de prendre des mesures efficaces, en droit comme dans la pratique, pour s'assurer que personne, que ce soit dans le secteur public ou le privé, sous la menace de sanctions pour ne pas avoir atteint les quotas de production, n'est forcé de travailler pour la récolte du coton; de s'assurer que les autorités locales, les inspecteurs du travail et les fonctionnaires publics sont dûment informés de la législation applicable au travail forcé et de poursuivre et sanctionner comme il se doit tout fonctionnaire public qui participe à la mobilisation forcée de travailleurs pour la culture ou la récolte du coton au mépris de la convention; de permettre aux partenaires sociaux et aux organisations de la société civile de contrôler et établir l'existence de tout cas de travail forcé lors de la récolte du coton, sans devoir craindre des représailles; et, enfin, de fournir à la commission d'experts des informations sur le nombre et la nature des infractions signalées en matière de travail forcé dans les champs de coton et sur les sanctions appliquées.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations que le représentant gouvernemental a fournies par écrit et oralement et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté avec une profonde préoccupation la persistance d'un recours généralisé au travail forcé lors de la récolte annuelle de coton organisée par l'État turkmène et l'absence de progrès significatifs sur la question depuis le dernier examen de ce cas par la commission en 2016.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission prie instamment le gouvernement du Turkménistan de prendre des mesures efficaces et assorties de délais pour:

- **en application de l'article 1 *b)* de la convention, assurer que, en droit et dans la pratique, nul n'est contraint, y compris les exploitants agricoles et les travailleurs des secteurs public et privé et les étudiants, de participer à la récolte de coton organisée par l'État ni menacé de sanctions si les quotas de production ne sont pas atteints;**
- **assurer que, conformément à la convention, la loi sur l'état d'urgence, la loi sur les interventions d'urgence, la loi sur la préparation et la mise en œuvre de la mobilisation au Turkménistan et l'article 19 du Code du travail ne servent pas de base légale ou de prétexte au travail forcé;**
- **rendre compte du statut de l'article 7 de la loi de 1990 sur le régime juridique régissant les situations d'urgence;**
- **mettre fin aux quotas obligatoires de production et de récolte de coton;**
- **poursuivre et sanctionner de manière appropriée tout fonctionnaire qui participe à la mobilisation forcée des travailleurs pour la culture ou la récolte du coton;.**
- **élaborer, en consultation avec les partenaires sociaux et avec l'assistance technique du BIT, un plan d'action visant à éliminer, en droit et dans la pratique, le travail forcé lors de la récolte du coton organisée par l'État, et à améliorer les conditions de recrutement et de travail dans le secteur du coton, conformément aux normes internationales du travail; et**
- **permettre aux partenaires sociaux indépendants, à la presse et aux organisations de la société civile de suivre et de réunir des informations sur les cas de travail forcé lors de la récolte du coton sans craindre de représailles.**

Afin de mettre efficacement en œuvre toutes ces recommandations, la commission demande au gouvernement d'accepter une mission de haut niveau du BIT qui bénéficiera de tous les aménagements nécessaires pour s'acquitter de ses fonctions avant la prochaine Conférence internationale du Travail et pendant la saison des récoltes.

Un autre représentant gouvernemental – Tout d'abord, je voudrais saisir cette occasion pour remercier toutes les parties qui ont participé à l'examen du cas concernant l'application par le Turkménistan de la convention nº 105. Nous prenons note des conclusions de la commission.

Ensuite, nous considérons que les observations relatives au recours généralisé et systématique au travail forcé dans la culture du coton au Turkménistan sont totalement

infondées. La commission n'a pas pris en compte les efforts importants que le Turkménistan a déployés pour mécaniser le secteur du coton et éliminer totalement le travail forcé.

Lors de son intervention du 8 juin 2021, le ministre du Travail a fourni des données statistiques concrètes sur le processus de mécanisation de ce secteur. Malheureusement, les conclusions de la commission démontrent une fois de plus que la commission ou ses membres ont adopté une attitude partiale et une approche sélective des faits qui ont été mis en avant lors de la discussion. En particulier, le deuxième point du troisième paragraphe porte sur l'application de la loi de 1990 sur le régime juridique régissant les situations d'urgence et sur la loi de 2013 sur l'état d'urgence. Je tiens à vous informer que dans toute l'histoire de l'indépendance du Turkménistan, ces dispositions n'ont jamais été appliquées puisque l'état d'urgence n'a jamais été déclaré. Ce point n'est donc pas du tout pertinent.

Le troisième point du même paragraphe demande de rendre compte du statut de la loi de 1990 sur le régime juridique régissant les situations d'urgence, qui a été remplacée en 2013 par la loi sur l'état d'urgence, alors que nous avons déjà indiqué que ni la loi de 1990 ni la loi de 2013 ne contiennent l'expression «fins de développement économique». Nous sommes prêts à fournir les textes de ces deux lois aux fins de votre examen.

En conclusion, comme l'a déclaré à plusieurs reprises le chef de notre délégation, le Turkménistan est déterminé et prêt à coopérer avec le BIT pour remplir ses obligations découlant des conventions sur le travail. Nous avons déjà proposé diverses formes et modalités de coopération possibles avec le BIT, et nous sommes prêts à envisager d'autres options acceptables pour les deux parties.

Zimbabwe (ratification: 1998)

Convention (nº 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Informations communiquées le 20 mai 2021

Le gouvernement du Zimbabwe souhaite rendre compte de faits nouveaux relatifs aux questions soulevées par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, dans le cadre de la convention nº 105 qu'il a ratifiée en 1998. Ces faits portent aussi sur l'application de la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, que la commission d'experts a mentionnée dans ses commentaires sur la convention nº 105. Comme suite à l'adoption en novembre 2019 de la loi sur le maintien de la paix et de l'ordre (MOPA), qui a remplacé la loi relative à l'ordre et la sécurité publics(POSA), le gouvernement va œuvrer avec les partenaires sociaux dans le cadre du Forum de négociation tripartite (TNF) afin de renforcer les contacts entre les forces de l'ordre et les syndicalistes. Le but est de faire en sorte que partout dans le pays les forces de l'ordre connaissent, comprennent et appliquent pleinement les dispositions de l'article 9 de la MOPA. Cet article indique expressément que les dispositions prévues aux articles 5, 6, 7 et 8 de la loi sur le travail ne s'appliquent pas aux réunions organisées à des fins syndicales réelles par un syndicat enregistré, pour la conduite de ses activités conformément à cette loi (chapitre 28.01). La planification et la réalisation de nouvelles activités impliquant la participation des forces de l'ordre et d'activités syndicales ont été affectées par la pandémie de COVID-19. Même la mission de contacts directs, qui avait été acceptée par le gouvernement et était prévue pour 2020, a dû être suspendue en raison de la pandémie. Toutefois, lors d'une réunion organisée conjointement par le bureau de l'OIT à Harare et l'équipe régionale pour le travail décent de Pretoria, qui s'est tenue le 11 mars 2021, les hauts fonctionnaires du gouvernement, et les dirigeants du Congrès des syndicats du Zimbabwe (ZCTU) et de la Confédération des employeurs du Zimbabwe (EMCOZ) ont convenu de donner la priorité aux activités visant à renforcer l'engagement des forces de l'ordre et des syndicalistes. Après la réunion, les fonctionnaires du BIT ont consulté séparément des fonctionnaires du gouvernement, du ZCTU et de l'EMCOZ afin de programmer les activités relatives aux syndicats dans le contexte de la MOPA, entre autres. L'une des activités envisagées est l'examen de la mise en œuvre du Code de conduite des acteurs publics dans le monde du travail, ainsi que du Manuel national sur la liberté syndicale et les libertés civiles dans le monde du travail.

Le gouvernement souhaite également signaler que, le 12 novembre 2020, la justice a acquitté les 20 membres du ZCTU qui avaient été arrêtés pour avoir participé à la grève d'octobre 2018, lesquels sont mentionnés dans le rapport de la CEACR sur l'application de la convention nº 105. En outre, le gouvernement souhaite indiquer que, lors de la 44e session du Conseil des droits de l'homme (de juin à juillet 2020), répondant au sujet du projet de loi sur le maintien de la paix et de l'ordre (MOPO) (qui est devenu la MOPA), il a corrigé l'impression regrettable sur l'orientation de ce projet de loi qu'avait donnée le Rapporteur spécial des Nations Unies sur les droits à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association, que la Commission d'experts a également mentionné.

À propos de la réforme du droit du travail, le gouvernement souhaite signaler que le cabinet examine actuellement le projet de loi d'amendement de la loi sur le travail. Ce projet vise notamment à abroger les articles 102(b), 104(2)-(3), 109(1)-(2) et 122 de la loi sur le travail (chapitre 28.01), conformément aux commentaires de la CEACR. La loi sur

les services de santé devrait également être modifiée. Les consultations au sujet de sa révision ont commencé en 2019 mais elles ont été perturbées par les confinements liés à la pandémie de COVID-19. Enfin, et ce n'est pas le moins important, le projet de loi d'amendement constitutionnel adopté le 4 mai 2021 ouvre la voie aux consultations des parties prenantes sur l'amendement de la loi sur la fonction publique afin de l'harmoniser avec la loi sur le travail. Le TNF examinera en temps voulu le projet de loi avant sa soumission pour examen au cabinet. Précédemment, le gouvernement a indiqué que la révision de la loi sur la fonction publique était en attente d'amendements constitutionnels.

Informations supplémentaires communiquées le 4 juin 2021

La commission d'experts considère que la loi sur les prisons et la réglementation générale sur les prisons ne sont pas en conformité avec l'article 1 de la convention. La commission d'experts indique que des peines d'emprisonnement, comportant l'obligation de travailler selon la loi sur les prisons et la réglementation générale sur les prisons, peuvent être imposées dans des circonstances relevant de l'article 1 *a)* de la convention, en vertu de la: loi relative à l'ordre et à la sécurité publics (POSA) et de la loi portant codification et réforme de la loi pénale.

Il n'y a pas de travail forcé au Zimbabwe en général ni dans les prisons. La loi sur les prisons et sa réglementation sont en adéquation avec la Constitution ainsi qu'avec les meilleures pratiques au niveaux international et régional. Ces textes ne violent pas l'article 1 *a)* de la convention nº 105. Condamner des prisonniers à du travail est contraire l'ordre juridique national.

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental, ministre du Service public, du Travail et de la Protection sociale – Il s'agit d'une séance historique puisque nous conduisons les travaux de la commission pour la première fois en ligne. Je suis convaincu que votre expérience collective garantira que nos travaux se dérouleront sans accroc et que vos conclusions pour chacun des cas seront justes. Ma délégation se réjouit donc de participer à une discussion bien circonscrite et attend avec intérêt de lire une conclusion juste qui tienne compte des conditions d'inscription sur la liste des soumissions ainsi que d'écouter les interventions objectives et constructives des membres qui participent à cette discussion. Il est important de noter que la crédibilité du système de contrôle repose sur des conclusions justes. Des conclusions préétablies et mal orientées représentent un danger pour le mécanisme qui est au cœur de l'OIT. Nous souhaiterions des conclusions que les gouvernements sous examen acceptent pour leur solidité, leur justesse et leur véracité. Il est contre-productif d'entendre des conclusions qui peuvent être moquées. Avec votre permission, je dirai quelques mots sur les critères utilisés pour élaborer cette liste de 19. Ma délégation estime que les critères conduisant à l'inscription sur cette liste, conjugués à des discussions justes et à des propositions équilibrées, témoignent de la crédibilité de cette auguste commission.

Au cours de la présente session, trois pays d'Afrique australe, l'une des cinq sous-régions d'Afrique, sont inscrits au programme des discussions. On pourrait s'interroger sur les critères employés pour inscrire trois pays de la même sous-région, quoique au titre de l'application de conventions différentes. Ma délégation estime que le critère d'équilibre géographique n'a pas été appliqué à l'Afrique en tant que région. En outre, ces trois pays ne peuvent pas être considérés comme des cas de violations graves ou de situation requérant une attention urgente.

Ces trois pays n'étaient pas les seuls pays qui figuraient sur la liste provisoire concernant les conventions fondamentales et prioritaires. La liste finale ne présente pas d'équilibre entre les pays en développement et les pays développés. Je peux poursuivre à l'infini en citant et en analysant tous les autres critères qui figurent dans le document CAN/D.1, daté du 13 mai 2021. La liste finale ne reflète pas d'équilibre entre les critères. On se serait attendu à ce qu'un pays d'Afrique australe tout au plus soit examiné à la présente session de la Conférence, en particulier dans une liste finale comptant 19 pays au lieu de 24.

Deuxièmement, les parties chargées d'établir la liste doivent accorder toute leur attention aux réformes des méthodes de travail de la commission dont nous sommes convenus en 2015. Le Zimbabwe ne s'oppose pas au mécanisme mais recherche l'objectivité et la transparence. Ce sont là les piliers d'un mécanisme crédible. Nous devrions renforcer ensemble le mécanisme afin qu'il conserve sa pertinence pour chacun.

Permettez-moi de passer aux points soulevés par la commission d'experts concernant le Zimbabwe au titre de l'application de la convention nº 105. Tout d'abord, je tiens à souligner qu'il n'y a pas de travail forcé au Zimbabwe, que ce soit dans les prisons, sur les lieux de travail ou dans l'ensemble de la société.

La commission d'experts n'a jamais établi qu'il y avait du travail forcé dans les prisons zimbabwéennes. Le travail de réadaptation du système pénitentiaire au Zimbabwe est conforme à la Constitution et aux meilleures pratiques internationales et régionales. Les délinquants sont condamnés à des peines de prison en partant du présupposé selon lequel la durée d'emprisonnement constitue une sanction suffisante. La commission d'experts affirme que des peines d'emprisonnement, y compris l'obligation de travailler prévue dans la loi sur les prisons et la réglementation générale sur les prisons, peuvent être imposées dans les circonstances relevant de l'article 1 *a)* de la convention visées dans la loi relative à l'ordre et à la sécurité publics (POSA) et la loi portant codification et réforme de la loi pénale (chap.9:23). Je tiens à signaler que la POSA a été abrogée en 2019. J'y reviendrai plus tard. En outre, je tiens à dire que la proposition avancée par la commission d'experts est malheureusement fondée sur la soumission du Congrès des syndicats du Zimbabwe (ZCTU), dans le domaine de la liberté syndicale et du système actuel. La commission d'experts cite des craintes infondées exprimées par le ZCTU selon lesquelles 20 de ses membres, arrêtés en 2018, risquaient d'être astreints au travail forcé en prison s'ils étaient condamnés.

Le droit zimbabwéen interdit désormais de condamner des prisonniers au travail. L'emprisonnement en cas de violation d'une disposition ne peut pas être interprété comme signifiant du travail forcé. Dans ce cas, la peine de prison est une sanction pénale conforme au système de justice pénale. Quoi qu'il en soit, les membres du ZCTU qui craignent d'être astreints à ce que la commission d'experts appelle «travail forcé» ont été acquittés par les tribunaux en 2019, avant que la commission d'experts ne rédige le rapport qui fait l'objet de la présente discussion.

Dans son rapport, la commission d'experts a également mentionné la POSA (abrogée) et la loi qui lui a succédé: la loi sur le maintien de la paix et de l'ordre (MOPA). Cela a été publié au Journal officiel, en novembre 2019. Malheureusement, l'essentiel du contenu du rapport de la commission d'experts est une analyse du projet de loi sur le maintien de la paix et de l'ordre – qui est désormais une loi – que le ZCTU lui a soumis. En outre, dans son rapport, la commission d'experts cite les commentaires que le Rapporteur spécial de l'ONU sur les droits à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association a formulés sur ce projet de loi en septembre 2019. Comble de l'ironie, dans

ce même rapport, la commission d'experts prend note de la déclaration du gouvernement selon laquelle la POSA a été remplacée par la MOPA. On s'interroge sur la logique suivie par la commission d'experts qui analyse un projet de loi alors qu'une loi était, ou est, déjà en place. Autrement dit, pourquoi la commission d'experts devrait-elle inclure une analyse du projet de loi dans son rapport supplémentaire dans lequel elle fait référence à une loi?

Il est bien entendu que la commission d'experts continue d'analyser la MOPA. Par conséquent, nous devons mener un exercice purement théorique qui consiste à s'étendre sur des dispositions qui figuraient dans un projet de loi. Permettez-moi cependant de souligner que l'article 9 de la MOPA exclut expressément les réunions organisées par des syndicats enregistrés à des fins syndicales dignes de ce nom, conformément à la loi sur le travail (chap.28:01), d'après les dispositions énoncées aux articles 5, 6, 7 et 8 de ladite loi qui prévoient l'obligation d'annoncer à la police les réunions publiques prévues.

Enfin et surtout, il y a quelque temps, la commission d'experts a été informée du projet de suppression, dans la loi sur le travail, des sanctions pénales comportant l'obligation de travailler en tant que punition pour avoir participé à une grève illégale. Cela a été fait pour que la loi sur le travail soit conforme à la convention et, plus important encore, au système de justice pénale.

Les articles 102(b), 104(2)-(3), 109(1)-(2) et 122 de la loi sur le travail (chap.28:01) seront abrogés. La commission d'experts prend acte de cet élément et de la totalité de la réforme du droit du travail. Elle regrette néanmoins l'absence de progrès. Permettez-moi de souligner que la réforme du travail a été touchée par la pandémie de COVID-19. Malgré la pandémie, le projet de loi sur le travail, tel que modifié, est actuellement à l'examen par le Cabinet.

Membres travailleurs – Nous examinons l'application de la convention nº 105 par le gouvernement. Depuis de nombreuses années, notre commission examine l'application, par le Zimbabwe, d'une convention ou d'une autre ou son manquement à ses obligations en matière de rapports. C'est le quatorzième examen de ce type. C'est la première fois que nous examinons l'application de cette convention concernant le Zimbabwe, mais les problèmes ne sont certainement pas nouveaux: nombre d'entre eux ont été soulevés lors des 13 autres examens de cas individuels.

Au Zimbabwe, les travailleurs encourent toujours des sanctions pénales comportant l'obligation de travailler en tant que sanctions à l'égard de personnes qui manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi, ou qui ont participé à des grèves. Et ce malgré les cinq observations et dix demandes directes de la commission d'experts.

Dans le rapport de 2009 de la commission d'enquête, plusieurs préoccupations ont été exprimées quant aux dispositions de la POSA, de la loi portant codification et réforme de la loi pénale et de la loi sur le travail, appliquées d'une manière limitant les libertés civiles et les droits fondamentaux au travail des travailleurs du Zimbabwe, en imposant des amendes lourdes et de longues peines de prison comportant l'obligation de travailler, pour toute infraction.

Nous déplorons le fait que le gouvernement n'a pas pleinement mis en œuvre les recommandations de la commission d'enquête, en droit et dans la pratique, et qu'il s'emploie à criminaliser l'exercice des libertés civiles en brandissant la menace d'amendes exorbitantes et de longues peines de prison pour refuser leurs droits aux travailleurs.

En janvier 2019, le président et le secrétaire général du ZCTU, Peter Mutasa et Japhet Moyo, ont été arrêtés après une action de protestation du ZCTU contre l'augmentation injustifiée du prix des carburants et les difficultés économiques généralisées. Tous deux ont été inculpés pour «subversion d'un gouvernement constitutionnel», en vertu de l'article 22 de la loi portant codification et réforme de la loi pénale par lequel ils encourent une peine de prison maximale de vingt ans, aucune possibilité d'amende n'étant prévue. L'article 76(1) de la loi sur les prisons et l'article 66(1) de la réglementation générale sur les prisons imposent le travail pénitentiaire obligatoire, dans la pratique, comme norme pour tous les prisonniers.

Le 18 décembre 2020, une spécialiste des questions relatives à la problématique hommes-femmes du Syndicat unifié des enseignants ruraux du Zimbabwe (ARTUZ) a été arrêtée et condamnée, en application de l'article 37 de la loi portant codification et réforme de la loi pénale, après une action de protestation syndicale contre la réduction du salaire des enseignants par le gouvernement. Elle a été condamnée à seize mois de prison et astreinte à un travail pénitentiaire obligatoire jusqu'à ce qu'elle soit libérée sous caution.

Dans la pratique, rien n'a changé eu égard à la MOPA. Nous rappelons que le Rapporteur spécial de l'ONU sur les droits à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association, après sa visite au Zimbabwe en septembre 2019, a dit la même chose. Nous prenons l'exemple du préavis à la tenue de rassemblements publics. Dans les articles 25 à 27 de la POSA, quiconque n'annonce pas aux autorités l'intention d'organiser un rassemblement public ou enfreint l'interdiction de rassemblement public ou de manifestation publique encourait une peine de prison de six mois maximum. À présent, en vertu des articles 7(5) et 8(11) de la MOPA, une infraction similaire est passible d'une année de prison. La loi sur les prisons impose le travail obligatoire.

Passons à l'examen des dispositions de la loi portant codification et réforme de la loi pénale. Celle-ci prévoit des peines de prison excessivement lourdes pour des actes visés par l'article 1 *a)* de la convention. L'article 31 de la loi crée l'infraction de «publication ou communication de déclarations mensongères préjudiciables à l'État» qu'il réprime par une peine de prison de vingt ans maximum. L'article 33 prévoit une peine de prison d'une année maximum pour «atteinte à l'autorité du président ou insulte contre le président». L'article 37 de la loi sanctionne «la participation à un rassemblement dans l'intention d'encourager la violence publique, les atteintes à la paix ou le sectarisme» par des peines allant jusqu'à cinq années d'emprisonnement. L'article 41 prévoit une peine de prison de six mois maximum pour «atteinte à l'ordre public dans l'espace public». Ces dispositions ont été clairement mentionnées dans le rapport de la commission d'enquête comme étant des articles de loi qui ne doivent pas être utilisés pour porter atteinte à l'exercice des libertés civiles et des droits syndicaux. Toutefois, ces dispositions pénales, conjuguées aux peines de prison et au travail pénitentiaire obligatoire qu'elles comportent, servent à faire passer les dirigeants syndicaux et les travailleurs qui tentent d'exercer leurs libertés civiles et leurs droits fondamentaux dans le système de justice pénale. Le harcèlement judiciaire y associé et la détention avant jugement leur empêchent de manifester leur opposition à l'ordre politique, social ou économique établi, ce qui est contraire à la convention.

Nous insistons sur le fait que ces lois et réglementations ont des conséquences profondes sur le mouvement syndical au Zimbabwe. Nous notons que 20 membres du ZCTU ont été pénalement inculpés en vertu de l'article 37 de la loi portant codification et réforme de la loi pénale pour avoir participé à une protestation publique organisée par

le ZCTU en octobre 2018. Il existe nombre d'autres cas sur lesquels mes collègues du groupe des travailleurs reviendront.

Nous souhaiterions à présent aborder les lois qui prévoient des sanctions pénales comportant du travail obligatoire en tant que punition pour avoir participé à des grèves. Les articles 102, 104, 109 et 112 de la loi sur le travail sont contraires à l'article 1 *d)* de la convention. Ils permettent de prononcer à l'encontre des travailleurs participant à une action collective pacifique des sanctions excessives, y compris de longues périodes d'emprisonnement, la radiation des syndicats et le licenciement d'employés participant à une action professionnelle collective. La commission d'experts demande au gouvernement d'abroger ces dispositions depuis 2002. Ces dispositions demeurent inchangées.

Les violations de la convention par lesquelles les arrestations, les poursuites pénales, des peines de prison et du travail obligatoire sont imposés en tant que sanction à l'égard de personnes qui manifestent leur opposition idéologique au gouvernement ou qui ont participé à des grèves ou à des protestations publiques continuent au Zimbabwe. Le lien entre les deux conventions fondamentales, la convention nº 87 et la convention nº 105, est, en l'espèce, clair pour tous. Le gouvernement utilise l'incrimination des libertés civiles et de la liberté syndicale, l'emprisonnement et le travail pénitentiaire obligatoire en violation de la convention nº 105 pour enfreindre la convention nº 87 et passer outre aux recommandations de la commission d'enquête.

Le gouvernement n'a pas mis ses lois et pratiques en conformité avec la convention, malgré les nombreuses possibilités qu'il a eues de le faire et l'assistance technique fournie par le BIT afin qu'il s'acquitte de ses obligations.

Membres employeurs – Les membres employeurs souhaitent commencer par rappeler à l'ensemble des États Membres de l'OIT l'importance du respect des huit conventions fondamentales de l'OIT, dont la convention nº 105. Cette convention fondamentale interdit le travail forcé ou obligatoire en tant que mesure de coercition politique ou de sanction à l'égard de personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi. Pareilles formes de travail forcé portent sérieusement atteinte aux droits de l'homme fondamentaux, dont le droit à la liberté d'expression et le droit à la liberté de réunion et d'association.

Le Zimbabwe a ratifié la convention nº 105 en 1998. La commission d'experts a rédigé des observations concernant l'application de cet instrument par le gouvernement à cinq reprises depuis 2010. Nous notons cependant que c'est la première fois que la Commission de la Conférence examine ce cas. Les membres employeurs souhaiteraient remercier le gouvernement pour les informations qu'il a communiquées aujourd'hui sur l'avancée des réformes législatives, ainsi que pour les informations écrites soumises au sujet du présent cas.

Nous nous félicitons d'entendre que les 20 membres du ZCTU arrêtés pour avoir participé à la grève d'octobre 2018 ont été depuis lors acquittés par le tribunal, en novembre 2020. Nous remercions également le gouvernement pour son rapport de 2019 et les informations supplémentaires qu'il a fournies à la lumière de la décision que le Conseil d'administration a adoptée à sa 338e session, en juin 2020.

Le cas à l'examen est lié à la réponse musclée du gouvernement aux protestations nationales déclenchées par l'aggravation de la situation économique dans le pays. D'après les informations reçues, nombre de militants de la société civile, de dirigeants de l'opposition politique et d'autres opposants au gouvernement ont été arrêtés

arbitrairement, enlevés, passés à tabac ou torturés. D'après certaines informations, le gouvernement a fait un emploi excessif, disproportionné et létal de la force contre les manifestants (usage de gaz lacrymogène, de matraques et de balles réelles). En tant qu'employeurs, nous sommes profondément préoccupés par ces allégations de violations des droits de l'homme.

S'agissant des deux grands points soulevés par la commission d'experts, le premier concerne les sanctions pénales comportant l'obligation de travailler imposée en tant que sanction à l'égard de personnes qui manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi.

La commission d'experts a relevé les peines de prison comportant un travail pénitentiaire obligatoire dans plusieurs dispositions de la législation nationale, à savoir la POSA et la loi portant codification et réforme de la loi pénale. Ces dispositions visent en particulier à sanctionner les personnes qui publient ou qui communiquent des déclarations mensongères préjudiciables à l'État, portent atteinte à l'autorité ou participent à des réunions ou à des rassemblements dans l'intention de troubler la paix, la sécurité ou l'ordre public.

La commission d'experts a noté que le nouveau projet de loi sur le maintien de la paix et de l'ordre avait été introduit pour remplacer la POSA, mais a noté avec préoccupation que ce nouveau projet de loi pourrait enfreindre les normes internationales du travail. Dans ce projet de loi, l'exercice du droit de réunion pacifique n'est pas pleinement garanti, car les autorités de police bénéficient toujours de larges pouvoirs réglementaires et d'un grand pouvoir discrétionnaire.

Nous notons que l'article 1 *a)* de la convention interdit expressément toute forme de travail forcé ou obligatoire en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ou en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi. Cela est non seulement important pour la reconnaissance de la liberté d'exprimer des opinions politiques ou idéologiques, mais aussi pour d'autres droits, dont le droit d'association et de réunion dont devraient jouir les citoyens sans coercition politique.

À l'instar de la commission d'experts, nous prions instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir que les articles 31, 33, 37 et 41 de la loi portant codification et réforme de la loi pénale et les articles 7(5) et 8(11) du projet de loi sur le maintien de la paix et de l'ordre sont abrogés et modifiés pour les mettre en conformité avec la convention.

Nous voulons croire que le gouvernement abrogera ces lois en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives dans le cadre du Forum de négociation tripartite (TNF) et qu'il fournira des informations actualisées à la commission d'experts sur l'application de ces dispositions en droit et dans la pratique, y compris sur les personnes arrêtées en vertu de ces lois.

Le deuxième point relevé par la commission d'experts a trait aux sanctions pénales comportant l'obligation de travailler en tant que punition pour avoir participé à des grèves. La commission d'experts a relevé, dans ses commentaires antérieurs, que plusieurs dispositions de la loi sur le travail condamnent des personnes à du travail pénitentiaire obligatoire pour participation à une action collective illégale. Ces dispositions contreviennent directement à l'article 1 *d)* de la convention qui interdit toute forme de travail forcé ou obligatoire imposé en tant que punition pour avoir participé à des grèves.

Nous soulignons que la commission d'experts a relevé avec un profond regret le manque d'avancées réalisées par le gouvernement concernant les réformes du travail et le manque d'informations fournies à ce sujet. Nous prenons note du fait que, d'après les informations écrites fournies par le gouvernement, ainsi que sa déclaration, un projet de modification de la loi sur le travail, visant à abroger les dispositions préoccupantes en lien avec les commentaires de la commission d'experts, est actuellement à l'examen par le Cabinet.

Nous comprenons que la pandémie de COVID-19 retarde ces avancées, mais osons espérer que le gouvernement poursuivra les efforts qu'il déploie pour faire progresser ces réformes, en consultation avec les représentants des employeurs et des travailleurs les plus représentatives, dans le cadre du TNF.

À l'instar de la commission d'experts, nous prions instamment le gouvernement de faire en sorte que les dispositions de la loi sur le travail soient modifiées de telle manière qu'aucune peine de prison ne puisse être imposée pour organisation ou participation pacifique à des grèves, conformément à l'article 1 *d)* de la convention.

Nous demandons également au gouvernement de fournir à la commission d'experts des informations sur l'avancée de ces réformes juridiques et sur l'application de ces dispositions, en droit et dans la pratique.

Membre travailleur, Zimbabwe – Mon pays se retrouve une fois de plus, et pour la quatorzième fois, devant cette commission. Le fait que le Zimbabwe comparaît continuellement devant cette commission en dit long sur la force de son engagement à respecter ses obligations.

Comme l'ont déjà indiqué les membres travailleurs, et conformément aux conclusions de la commission d'experts sur cette question, la législation pénale et la législation du travail de mon pays font encore obstacle à la jouissance des droits prescrits par la convention. La loi portant codification et réforme de la loi pénale, la MOPA, qui a remplacé la POSA, la loi sur le travail et la loi sur les prisons contiennent toutes des dispositions qui bafouent nos droits en tant que travailleurs et citoyens au sens large. La Constitution garantit la liberté de manifester et le droit de pétition, ainsi que les droits politiques.

Permettez-moi de donner quelques exemples de la façon dont lesdites lois continuent de porter atteinte à nos droits. Je commencerai par le cas de Sheila Chisirimunhu, membre d'ARTUZ. Elle a été arrêtée et inculpée en vertu de l'article 37 de la loi portant codification et réforme de la loi pénale, au motif de sa «participation à un rassemblement dans l'intention d'encourager la violence publique, les atteintes à la paix ou le sectarisme». Elle a été condamnée le 18 décembre 2020 par un tribunal de première instance pour avoir participé à une action de protestation syndicale contre les réductions de salaire des enseignants. Elle a été détenue pendant seize mois. Elle a été astreinte au travail forcé pendant dix-huit jours dans la prison de Mutimurefu, puis libérée le 5 janvier 2021, après avoir fait appel devant la Haute Cour. Si cet appel est rejeté, elle retournera en prison pour y effectuer un travail forcé.

Le 31 juillet 2020, des organisations de la société civile ont appelé à une action de protestation contre les difficultés économiques. La manifestation a été interdite; l'armée et la police ont été déployées et ont ordonné à la population de rester à l'intérieur. Des dizaines de personnes, qui étaient sorties pour protester, ont été arrêtées pour avoir participé à cette action. Au nombre des personnes arrêtées figurent l'éminent auteur Tsistsi Dangarebga et le journaliste Hopewell Chin'ono, qui a ensuite été accusé de diffuser des informations mensongères et préjudiciables à l'État. Ils ont passé entre sept

et cinquante jours en prison, leur libération sous caution ayant été refusée par les instances inférieures. Ces affaires sont toujours en cours; s'ils sont condamnés, ils seront soumis au travail forcé.

En juin 2020, du personnel infirmier en première ligne qui contribuait à la lutte contre la COVID-19 a protesté contre les bas salaires et le manque d'équipements de protection individuelle. Les organisateurs de ces protestations ont été arrêtés et poursuivis au titre de la loi portant codification et réforme de la loi pénale.

En février 2020, dans la ville de Mutare, un forum syndical du ZCTU a été interdit au titre de la MOPA par la police de la République du Zimbabwe, au motif d'un préavis insuffisant, malgré l'exemption prévue par la loi.

En janvier 2019, Japhet Moyo, le secrétaire général du ZCTU, M. Masaraure, le secrétaire général de l'ARTUZ et moi-même avons été arrêtés à la suite d'une action de protestation organisée par le ZCTU contre les augmentations injustifiées du prix du carburant et les difficultés économiques. Après avoir comparu pendant deux ans devant les tribunaux, les poursuites à notre encontre ont été abandonnées avant présentation de la défense. L'État peut toujours rouvrir le dossier et, si nous sommes condamnés, nous passerons vingt ans en prison sans possibilité de payer une amende et nous serons soumis au travail forcé. Dans une autre affaire, le 19 décembre 2019, des membres de l'ARTUZ qui défilaient pour protester contre les bas salaires ont été arrêtés et inculpés pour nuisance criminelle. Un tribunal les a relaxés.

En ce qui concerne la loi sur le travail, les dispositions mises en lumière par la commission d'experts restent inchangées. Le droit de grève, bien que reconnu dans l'article 65 de la Constitution du Zimbabwe, est très difficile à exercer dans la pratique en raison de la complexité des procédures à suivre. À titre d'exemple, on peut citer la décision rendue dans l'affaire *Zimbabwe Banks and Allied Workers Union (ZIBAWU)* v. *People's Own Savings Bank (POSB)*, dans laquelle le tribunal du travail a déclaré l'illégalité de la grève pour non-respect de l'article 104, article que la commission d'experts a jugé problématique. Les réformes de la législation du travail sont toujours au point mort et le gouvernement élabore des projets qui ne tiennent pas compte de certains commentaires de la commission d'experts. Lorsque nous nous plaignons, on nous accuse de retarder le processus.

La résolution de la Conférence concernant les droits syndicaux et leur relation avec les libertés civiles, adoptée en 1970, est très claire sur ces questions. Elle dispose que l'absence de ces libertés civiles ôte toute substance à la notion de droits syndicaux.

Permettez-moi de terminer en priant instamment la commission de considérer que nous sommes témoins du fait que le gouvernement ne respecte pas les commentaires de la commission d'experts sur la liberté syndicale et les libertés civiles, reliés à la convention nº 105, depuis dix-neuf ans, et qu'il fait fi, depuis onze ans, des recommandations de la commission d'enquête. Malgré les missions de suivi et l'assistance technique du Bureau, voilà où nous en sommes aujourd'hui, les mains vides. Un paragraphe spécial apporterait une conclusion adéquate à cette question.

Membre gouvernemental, Portugal – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. Les pays candidats – la **République de Macédoine du Nord**, le **Monténégro** et l'**Albanie** –, ainsi que la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE) et membre de l'Espace économique européen (EEE), souscrivent à cette déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, notamment les droits au travail et l'abolition du travail forcé et obligatoire. Nous soutenons le rôle indispensable joué par l'OIT dans l'élaboration, la promotion et le contrôle de l'application des normes internationales du travail, en particulier des conventions fondamentales, en droit et dans la pratique.

Nous saluons les efforts déployés par le Zimbabwe pour renforcer la protection des droits des travailleurs et éliminer le travail des enfants et le travail forcé. Nous l'encourageons vivement à redoubler d'efforts, notamment pour améliorer l'efficacité du dialogue social tripartite et le fonctionnement du TNF. Nous continuerons à suivre de près toute évolution concernant ces points, en particulier dans le cadre des négociations en cours pour renforcer l'accord de partenariat économique déjà en place, dans lequel une attention particulière est accordée à la liberté syndicale et à la négociation collective, à la non-discrimination et au travail forcé, ainsi qu'au travail des enfants.

En ce qui concerne la convention nº 105 de l'OIT, nous prenons note avec un profond regret des observations de la commission à propos des sanctions pénales comportant l'obligation de travailler imposées au Zimbabwe. Selon la commission d'experts, en vertu de différentes dispositions de la législation nationale, comme l'ancienne POSA, l'actuelle MOPA et la loi portant codification et réforme de la loi pénale, les peines de prison, y compris le travail pénitentiaire obligatoire et le travail forcé, sont utilisées pour interdire les manifestations syndicales et ériger en infraction pénale l'expression pacifique d'oppositions au système politique, social ou économique établi.

En outre, les dispositions de la loi sur le travail continuent de permettre d'infliger des peines de prison, comportant l'obligation de travailler, aux syndicalistes qui organisent ou participent pacifiquement à des grèves.

Conformément à la recommandation de la commission d'experts, l'UE et ses États membres prient instamment le gouvernement du Zimbabwe de prendre les mesures nécessaires pour que la législation, à savoir les articles 31, 33, 37 et 41 de la loi portant codification et réforme de la loi pénale, les articles 7(5) et 8(11) de la MOPA et certaines dispositions de la loi sur le travail soient abrogés ou modifiés, afin de les rendre conformes à la convention.

En ce qui concerne la convention (nº 29) sur le travail forcé, 1930, nous félicitons le gouvernement d'avoir ratifié le protocole de 2014 y relatif, en 2019. Conformément au deuxième Plan d'action national contre la traite des personnes (NAPLAC 2019-2021), nous prions le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour veiller à la mise en œuvre effective de la loi sur la traite des personnes et de fournir des informations sur les condamnations prononcées et les peines infligées, tant dans les affaires d'exploitation sexuelle que dans celles d'exploitation au travail.

L'UE et ses États membres continueront à soutenir le gouvernement du Zimbabwe dans les efforts qu'il déploie pour respecter toutes les conventions qu'il a ratifiées, en particulier les conventions fondamentales du travail, tant en droit que dans la pratique.

Interprétation de l'allemand: **Membre travailleuse, Allemagne** – Je m'exprime au nom de la Confédération allemande des syndicats (DGB) et de la Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV). Le gouvernement du Zimbabwe continue à ignorer les conclusions des organes de contrôle de l'OIT. Lorsque les dispositions qui posaient problème sont censées avoir été modifiées, elles sont réintroduites ailleurs ou réapparaissent sous forme de dispositions plus radicales. C'est le cas du *Patriotic Bill* qui vise à criminaliser les activités allant à l'encontre de l'intérêt national. Cette loi est une autorisation générale de criminaliser toute opinion qui déplaît à l'État. Il en est de même pour le remplacement

de la POSA par la MOPA, promulguée, qui contient toujours de lourdes restrictions à la liberté syndicale, alors que c'est une liberté civile fondamentale au cœur de l'activité syndicale.

La disposition de la loi prévoyant de sanctionner les violations de la MOPA d'une peine de prison pouvant aller jusqu'à un an est totalement disproportionnée, cette peine étant également liée au travail forcé par les dispositions de la loi sur le travail. Une analyse de la POSA et de la MOPA montre également que le délai de préavis est passé de quatre jours dans la POSA à cinq jours pour les réunions publiques et à sept jours pour les manifestations et les cortèges, et que les peines de prison ont également été portées de six mois à un an. Le simple fait de ne pas notifier à l'autorité le report ou l'annulation d'une réunion est passible de la même sanction.

Bien que certaines dispositions de la MOPA exemptent les syndicats de l'exigence de notification, il n'est pas tenu compte de cet article dans la pratique. En février 2020, la police a interdit la tenue d'un forum syndical du ZCTU à Mutare et menacé d'arrêter les participants s'ils se réunissaient, malgré le préavis envoyé par le ZCTU. Comment les membres d'un syndicat peuvent-ils exercer librement leurs droits lorsque des lois répressives leur font courir le risque d'être condamnés à des peines de prison et au travail forcé pour le simple fait de leurs actions? «Pire que l'enfer»: c'est ainsi que l'on décrit la réalité dans les prisons du Zimbabwe. Nous demandons donc au gouvernement du Zimbabwe de modifier enfin les règlements de la MOPA, la loi portant codification et réforme de la loi pénale et la loi sur le travail, et la façon dont ces lois sont appliquées dans la pratique, d'une manière conforme à la convention.

Interprétation du russe: **Membre gouvernemental, Fédération de Russie** – La Fédération de Russie souscrit à l'évaluation faite par le Zimbabwe, en ce qui concerne la mise en œuvre de la convention. Nous considérons que les accusations portées contre le Zimbabwe sur le recours au travail forcé, dans le cadre du système pénitentiaire national, sont sans fondement. Nous estimons que les sanctions prévues sous la forme de travaux correctifs dans la loi portant codification et réforme de la loi pénale n'ont aucun rapport avec la pratique honteuse du travail forcé.

En outre, la législation en question est pleinement conforme à la Constitution du Zimbabwe et aux normes juridiques régionales et internationales. Nous espérons donc que, compte tenu de l'intervention détaillée présentée aujourd'hui et de toutes les informations soumises par nos collègues zimbabwéens, la commission établira des conclusions positives et mettra ainsi un terme à son examen de la question.

D'une manière générale, nous estimons qu'il est inacceptable de se servir du forum qu'offre l'OIT pour tenter d'établir un lien entre les rapports thématiques et nationaux et les événements internes qui se déroulent dans un pays particulier. Cela ne fait que politiser hautement les documents et conduit à prendre des décisions qui, de fait, ne peuvent pas être appliquées par les capitales respectives. Nous demanderons donc à l'OIT et à ses commissions de s'abstenir de tout comportement partial et conflictuel, et de mettre plutôt l'accent sur une coopération constructive et mutuellement respectueuse, à la recherche de solutions communes à nos problèmes communs liés au concept de travail décent, en améliorant les instruments dont nous disposons pour protéger les intérêts des travailleurs et des employeurs.

Membre travailleuse, Canada – Je m'exprime au nom du Congrès du travail du Canada. En vertu de la loi portant codification et réforme de la loi pénale du Zimbabwe et de la MOPA, le travail forcé peut être une sanction pénale imposée pour l'expression d'opinions politiques. C'est une façon d'imposer des restrictions à la participation à des

rassemblements, à des manifestations ou à des réunions publics. Cela constitue en soi une violation de la convention. Il est aussi important de noter que cette menace de travail forcé est brandie pour décourager la constitution de syndicats et les activités syndicales et qu'elle porte atteinte à la liberté syndicale au Zimbabwe.

Pour avoir participé à une action de protestation en 2018, des poursuites pénales ont été engagées contre 20 membres du ZCTU. Après deux ans de procès qui auraient pu déboucher sur du travail forcé si elles avaient été condamnées, ces personnes ont finalement été acquittées en novembre 2020. Dans une autre affaire, le 6 juin 2020, les forces de sécurité sont intervenues lors d'une grève du personnel infirmier et ont arrêté 12 meneurs de grève, qui ont ensuite été poursuivis en justice. Le personnel infirmier était en grève pour obtenir une hausse de salaires et de meilleures conditions de travail, ainsi que des équipements de protection individuelle adéquats. Ces 12 personnes ont été depuis acquittées par un tribunal de première instance. Néanmoins, si elles n'avaient pas été soutenues par une équipe juridique solide, elles auraient facilement pu se retrouver en prison et soumises au travail forcé.

Il est de plus en plus évident que la sanction pénale sous la forme de travail forcé est une tactique clé du gouvernement pour dissuader les travailleurs de mener des activités syndicales et qu'elle porte atteinte au droit à la liberté syndicale au Zimbabwe.

C'est pourquoi nous soutenons la recommandation de la commission d'experts selon laquelle le gouvernement devrait prendre les mesures nécessaires pour que les articles de la loi portant codification et réforme de la loi pénale et de la MOPA soient abrogés ou modifiés afin de les rendre conformes à la convention.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Égypte** – Nous avons pris bonne note des mesures prises par le gouvernement pour mettre en œuvre la convention. Nous avons également pris note avec satisfaction de tous les efforts déployés par le gouvernement pour mettre sa législation nationale en conformité avec les normes internationales du travail, notamment en ce qui concerne la législation régissant le système pénitentiaire.

Nous avons entendu que le gouvernement a déclaré que le système pénitentiaire du pays n'avait absolument rien à voir avec le travail forcé. Nous avons également entendu que la POSA allait être abrogée et qu'une nouvelle loi sur le maintien de l'ordre et de la paix dans le pays serait alors mise en place.

Nous tenons à féliciter le gouvernement pour toutes ces mesures positives destinées à mettre la législation nationale en conformité avec les normes internationales du travail et d'autres instruments. Nous encourageons le gouvernement à poursuivre le dialogue avec les partenaires sociaux, notamment dans le cadre du TNF.

Cela devrait également lui permettre d'œuvrer en concertation avec les syndicats ainsi qu'avec les forces de l'ordre. Nous avons noté que le gouvernement a l'intention de réviser la loi sur le travail, ainsi que le Manuel national sur la liberté syndicale et les libertés civiles dans le monde du travail. Tout cela se fera à nouveau en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Membre travailleuse, Afrique du Sud – Je m'exprime au nom du Conseil de coordination syndicale d'Afrique australe (SATUCC). Nous constatons que, au cours des deux dernières décennies, le gouvernement du Zimbabwe a eu recours à la fois à la violence et à la législation pour restreindre la capacité de ses citoyens à exprimer des opinions politiques ou manifester leur opposition idéologique à l'ordre politique, social et économique, ce qui a donné lieu à des sanctions comportant l'obligation de travailler.

Ces mesures restrictives ont conduit à l'arrestation de dirigeants syndicaux et de syndicalistes pour avoir exercé leurs droits.

Ces mesures restrictives ont même été élargies afin de couvrir également les citoyens ordinaires qui publient des messages sur Twitter, Facebook ou WhatsApp à propos des déboires économiques et du gouvernement. Des citoyens sont notamment arrêtés, enlevés, intimidés et menacés. Parce qu'elles ont dénoncé les politiques nationales qui ont un impact négatif sur le bien-être des travailleurs et des citoyens en général, certaines organisations de la société civile et le ZCTU ont été qualifiés d'organisations terroristes.

Le droit de manifester, qui est inscrit dans la Constitution du Zimbabwe, ne peut être exercé dans la pratique. À Harare, le 1er août 2018, on a tiré sur des citoyens qui protestaient contre les résultats tardifs des élections, et six ont été tués pour avoir exprimé leur opinion politique. La commission d'enquête Motlanthe, qui a enquêté sur cet incident, a fait état d'un usage excessif de la force par les forces de l'ordre et formulé des recommandations qui n'ont pas encore été pleinement mises en œuvre. Les familles qui ont perdu certains de leurs membres lors de la fusillade n'ont toujours pas été indemnisées, et ceux qui les ont abattus n'ont toujours pas été poursuivis. Lors des actions de protestation de janvier 2019, des dirigeants du ZCTU ont été arrêtés et accusés de subversion. Ils risquent une peine de vingt ans de prison. S'ils sont déclarés coupables, ils seront astreints à des travaux forcés.

L'impossibilité d'exprimer des opinions politiques ou de manifester une opposition idéologique à l'ordre politique, social et économique a un impact sur la région qui s'est traduit par l'immigration.

Membre gouvernemental, Inde – L'Inde remercie le gouvernement de cette dernière mise à jour sur les questions à l'examen. L'Inde salue l'engagement du gouvernement à remplir ses obligations en matière de normes internationales du travail, y compris celles liées à la convention nº 105, et à faire progresser la mise en œuvre des recommandations pertinentes de l'OIT, ainsi que sa volonté de travailler de manière constructive avec le BIT.

Nous prenons note avec satisfaction des efforts déployés par le gouvernement pour faire avancer les réformes du travail, malgré les difficultés posées par la situation actuelle causée par la pandémie. Nous attendons également avec intérêt l'achèvement du processus de réforme du travail, dès le retour à la situation normale.

Nous saluons l'adoption de la MOPA, qui a remplacé la précédente POSA de 2019 et qui contient comme il convient des dispositions relatives à la convocation de réunions par les syndicats enregistrés, conformément à la loi nationale sur le travail.

Nous demandons à l'OIT et à ses mandants de soutenir pleinement le gouvernement et de lui fournir toute l'assistance technique dont il pourrait avoir besoin pour remplir ses obligations liées au travail. Nous saisissons cette occasion pour souhaiter au gouvernement plein succès dans ses entreprises.

Interprétation du chinois: **Membre gouvernemental, Chine** – Nous tenons à remercier le représentant du Zimbabwe pour la déclaration qu'il a lue, la commission d'experts pour son rapport et le gouvernement pour les informations écrites qu'il a présentées.

Nous notons que, depuis l'adoption de la MOPA, le gouvernement a pris diverses mesures pour renforcer la coopération avec les partenaires sociaux dans le cadre du

TNF. Cela facilite dans une large mesure la communication entre les organismes chargés de l'application de la loi et les syndicalistes.

Les organismes nationaux chargés de faire respecter la loi comprennent parfaitement et appliquent comme il se doit l'article 9 de la loi, qui garantit l'exercice des activités légales des syndicats enregistrés. Nous tenons à saluer cet état de fait.

Bien que fortement touché par la pandémie de COVID-19, le gouvernement a surmonté toutes sortes de difficultés pour faire avancer à grands pas la réforme de la loi sur le travail, qui est modifiée pour donner suite à la recommandation de la commission d'experts. Après l'adoption, en mai de cette année, de la révision de la Constitution, la loi sur la fonction publique doit aussi être modifiée, en vue de jouer un rôle plus important, une fois qu'elle aura été harmonisée avec la loi sur le travail.

Nous souhaitons rappeler à la commission qu'elle doit attacher une grande importance aux informations fournies par le gouvernement. Le système judiciaire du Zimbabwe n'autorise pas le travail forcé, et sa loi sur les prisons et la réglementation générale sur les prisons sont conformes à la fois à la Constitution et à la pratique aux niveaux international ou régional. Nous estimons qu'il y a lieu de reconnaître pleinement, dans le cadre de cet examen, les progrès réalisés par le gouvernement dans l'application de la convention. Nous espérons que l'OIT poursuivra son dialogue avec le Zimbabwe et fournira l'appui dont il a besoin concernant l'application de la convention, afin de favoriser la mise en œuvre concrète de la convention.

Membre gouvernementale, Cuba – Le gouvernement a dit que ses règles en matière pénale n'avaient pas de lien avec le travail forcé et qu'elles se fondaient sur la Constitution du pays, ainsi que sur les bonnes pratiques régionales et internationales. Il a également dit que des modifications ont été apportées à la législation et que des changements sont apportés à la législation en matière de travail, changements qui ont été affectés par la pandémie de COVID-19. Il a néanmoins manifesté sa volonté de poursuivre sur cette voie. Compte tenu de ce qui précède, ma délégation estime que le dialogue, la coopération et l'assistance technique peuvent constituer un appui pour le gouvernement.

Membre gouvernementale, Éthiopie – Ma délégation a écouté soigneusement la déclaration du ministre. Nous avons pris note des informations fournies par le gouvernement selon lesquelles, premièrement, son système pénitentiaire n'est pas associé à du travail forcé; deuxièmement, la POSA a été abrogée et remplacée par la MOPA, à la lumière de la convention; troisièmement, il y a des progrès dans la réforme de leurs lois sur le travail. Nous estimons que ces mesures sont des avancées positives sur la voie de la pleine application de la convention en droit et dans la pratique.

Cela étant, nous estimons que les circonstances économiques et sociales de certains pays ne sont pas toujours adaptables au système de contrôle de l'OIT, ce qui justifie la complexité et la nécessité de la flexibilité afin de prendre en compte les réalités nationales.

Les efforts déployés par le gouvernement pour faire progresser l'application de la convention à l'examen sont encourageants. Nous tenons donc à inviter le BIT à fournir une assistance technique pour compléter les efforts déployés par le gouvernement en vue de renforcer le système d'inspection du travail au Zimbabwe et de garantir la pleine application de la convention. Enfin, nous espérons que, dans ses conclusions, la commission tiendra compte des efforts déployés par le gouvernement.

Membre gouvernementale, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Le Royaume-Uni soutient le rôle de l'OIT s'agissant de l'élaboration, de la promotion et du contrôle de l'application des normes internationales du travail et des conventions fondamentales. Nous sommes attachés à la promotion, à la protection et au respect des droits de l'homme et des droits au travail, ainsi qu'à leur sauvegarde par les conventions fondamentales de l'OIT. Le gouvernement britannique est également attaché à l'éradication de toutes les formes d'esclavage moderne, de travail forcé et de traite des êtres humains, comme énoncé dans les objectifs de développement durable.

Le Zimbabwe est l'un des 30 pays prioritaires en matière des droits de l'homme pour le Royaume-Uni. Nous sommes sérieusement préoccupés par l'arrestation de grandes figures de l'opposition et de la société civile. Nous avons toujours clairement dit que le gouvernement du Zimbabwe devait s'acquitter de ses obligations internationales et nationales en respectant l'état de droit, en préservant les droits de l'homme et en engageant une véritable réforme politique et économique au bénéfice de tous les Zimbabwéens.

Nous rappelons que la nécessité de garantir l'ordre et la sécurité publics ne devraient pas servir d'argument pour limiter les droits des syndicats et interdire les actions de protestation. Dans ce contexte, nous saluons les efforts déployés par le gouvernement du Zimbabwe pour démanteler les grands textes de loi répressifs de l'ère Mugabe, dont la loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée et la POSA, et les mettre en conformité avec la Constitution. Nous notons avec intérêt que la POSA dispose que le gouvernement travaillera avec les partenaires sociaux au sein du TNF et encourageons le Zimbabwe à s'appuyer sur ce point pour structurer le dialogue tripartite.

Nous prenons note des avancées concernant la mise en conformité de la législation sur le travail et le service public avec la convention. Nous prions le gouvernement de modifier la loi sur le travail et la loi sur le service public sans délai et en consultant pleinement les principaux acteurs.

Le Royaume-Uni reste aux côtés de la population zimbabwéenne. Nous nous lancerons volontiers dans une coopération avec le gouvernement et nous espérons que nous pourrons travailler ensemble sur les droits de l'homme.

Membre gouvernementale, Suisse – La Suisse a pris note des conclusions et recommandations de la commission d'experts. Elle appelle le gouvernement à mettre sa législation et sa pratique en conformité avec la nouvelle Constitution de la République du Zimbabwe datant de 2013, sans délai, et avec la convention.

Les citoyens et les travailleurs du Zimbabwe risquent d'être soumis au travail obligatoire à titre de punition pour avoir participé à des grèves ou manifestations non violentes. Cela est contraire à la convention qui vise à éliminer le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes.

La Suisse appelle le Zimbabwe à donner suite aux réformes initiées il y a quelques années, pour assurer la conformité du Code pénal à la convention, en respectant les droits fondamentaux, tels que la liberté d'expression, la liberté de réunion et la liberté d'association.

Membre gouvernemental, Malawi – Le Malawi a pris note des commentaires formulés par la commission d'experts s'agissant de l'application de la convention par le Zimbabwe qui figurent dans le rapport supplémentaire de 2020 de la commission. Le

gouvernement du Malawi a également pris note des informations fournies par le gouvernement du Zimbabwe au sujet de la mise en œuvre de la convention.

Le Malawi note qu'il n'y a pas de travail forcé au Zimbabwe, d'après les affirmations de certains délégués du Zimbabwe. Il salue les mesures positives prises par le gouvernement du Zimbabwe dans ses réformes législatives en vue de garantir que la compétence et les lois du pays sont conformes aux dispositions de la convention. Le gouvernement du Malawi note en particulier avec satisfaction que le projet de loi portant modification de la loi sur le travail est actuellement examiné par le Cabinet et espère que le Zimbabwe en garantira la bonne adoption et mise en œuvre.

Le gouvernement du Malawi tient à inviter les partenaires sociaux à continuer de coopérer et d'apporter leur contribution à l'examen en cours de l'élaboration de lois au Zimbabwe.

Membre gouvernemental, Ghana – La convention nº 105 et la convention nº 87 sont deux conventions fondamentales sur les droits des travailleurs qui ont été ratifiées par le Zimbabwe en 1999 et 2003, respectivement.

Il est important que la commission salue l'effort entrepris par le gouvernement pour mettre en place des mesures visant à garantir que le système juridique prend en compte les principales prescriptions de ces deux conventions. Il est encourageant d'apprendre que le gouvernement est allé plus loin et a engagé des réformes visant à mettre en œuvre l'ensemble des dispositions de ces deux instruments. Nous saluons le fait que le gouvernement a honnêtement reconnu que la COVID-19 repoussait sa mise en œuvre des réformes nécessaires en raison des restrictions dans le pays.

Le gouvernement du Ghana soutient toute action visant à garantir le respect mutuel, le dialogue social, la promotion de la justice sociale et la coopération entre les mandants tripartites au service de cette cause. Le Ghana a une vaste expérience dans le domaine du tripartisme et du dialogue social, et nous espérons qu'il en ira de même pour le gouvernement du Zimbabwe et que la participation des syndicats aux questions qui concernent les travailleurs augmentera en tant que moyen d'approfondir le tripartisme et le dialogue social au niveau national.

Nous prions instamment le BIT d'apporter au gouvernement du Zimbabwe le soutien technique nécessaire dans son entreprise de réforme de sa législation, conformément aux prescriptions des conventions. Ainsi, nous sommes convaincus que le gouvernement sera en mesure d'adopter des mesures alignant ses lois et sa pratique sur les commentaires de la commission d'experts.

Membre gouvernementale, Kenya – La délégation kényane remercie le représentant du gouvernement pour la réponse détaillée aux points soulevés par la commission. Le Kenya prend note des réformes législatives engagées pour garantir la conformité avec les dispositions des conventions, dont la promulgation de la MOPA, ainsi que des autres modifications législatives et réformes proposées, actuellement à l'examen par le Cabinet. Ces mesures représentent des avancées importantes sur la voie du plein respect des instruments et devraient être encouragées. Nous prions instamment le gouvernement d'accélérer ce processus.

La délégation kényane accueille avec satisfaction l'engagement du gouvernement à consulter pleinement les partenaires sociaux au sujet de la mise en œuvre des réformes juridiques et politiques et appelle les partenaires sociaux, en particulier les travailleurs, à se saisir de ces initiatives pour défendre leurs préoccupations.

Enfin, nous estimons que, dans sa conclusion, la commission devrait prendre note des efforts déployés par le gouvernement tout en continuant de suivre les progrès, dans le cadre des mécanismes de présentation de rapports existants.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Algérie** – La délégation algérienne s'associe pleinement à la déclaration du gouvernement du Zimbabwe. Nous saluons les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la convention. Ces progrès sont attestés dans les informations supplémentaires fournies. Nous prenons note des mesures législatives prises pour garantir que le système pénitentiaire n'est pas lié au travail forcé et qu'il ne porte pas atteinte à l'intégrité physique et psychologique des personnes qui pourraient être victimes de ce système. En outre, la délégation algérienne tient à encourager la mise en œuvre de stratégies qui permettront de garantir que tout travail effectué ou tous services rendus par des prisonniers se font dans des conditions apparentées à celles régies par un contrat de travail, ce qui garantit qu'il existe une interdiction sur l'utilisation de travail forcé, de quelque manière que ce soit.

Enfin, l'Algérie tient à exprimer son soutien à la République du Zimbabwe s'agissant de sa nouvelle vision, qui s'efforce de mettre à jour sa législation du travail et de garantir la cohérence entre les pratiques dans le système de justice pénale et le système pénitentiaire et les instruments internationaux relatifs à la protection des droits de l'homme et les droits fondamentaux au travail.

Membre gouvernementale, Namibie – La Namibie saisit cette occasion pour se joindre à la discussion sur l'application de la convention par le gouvernement du Zimbabwe. La Namibie prend note des préoccupations de la commission d'experts selon lesquelles les membres du ZCTU qui ont été arrêtés pour avoir participé à une grève en 2018 pourraient être soumis au travail forcé, s'ils étaient condamnés. On nous a informé de source sûre que ces membres du ZCTU avaient été acquittés en 2019 déjà.

Le monde du travail est bouleversé par la pandémie de COVID-19 et cela a porté préjudice aux travaux sur les modifications de la loi sur le travail. Nous prions donc la commission de prendre note de l'avancée du projet de loi portant modification de la loi sur le travail, à l'examen par le Cabinet, et de permettre au gouvernement de conclure le processus de réforme de la législation du travail.

Membre gouvernemental, Botswana – Nous avons soigneusement examiné la déclaration du représentant du gouvernement. De toute évidence, la déclaration montre que le gouvernement a tenu compte de certaines préoccupations et questions formulées dans le rapport de la commission d'experts et qu'il continue de s'employer à répondre à d'autres. De ce fait, nous estimons que l'enthousiasme du gouvernement et son attachement à répondre aux préoccupations exprimées par la commission d'experts sont un pas dans la bonne direction. Plus important encore, le gouvernement a fait état de progrès des réformes de la législation du travail qui conduiront à l'abrogation des articles de la loi sur le travail qui posent problème. Bien que le rythme de la réforme de la législation du travail soit touché par la pandémie de COVID-19, il est évident que le projet de loi portant réforme a été rédigé et qu'il est prêt à être examiné par le Cabinet.

Compte tenu des mesures prises jusqu'à présent par le gouvernement sur ce point, nous estimons que la commission devrait prendre note des progrès accomplis et prier instamment le gouvernement de régler tous les points en suspens.

Membre gouvernementale, République-Unie de Tanzanie – Ma délégation remercie la délégation du Zimbabwe pour sa participation active aux délibérations de la commission. Nous saluons les différents efforts déployés par le gouvernement pour s'acquitter des obligations qui lui incombent au titre des conventions de l'OIT, y compris

les mesures prises s'agissant des réformes de la législation du travail malgré les difficultés posées par la pandémie de COVID-19. Nous notons avec gratitude que le système pénitentiaire du Zimbabwe n'est pas associé au travail forcé, et nous félicitons le gouvernement pour la promulgation de la MOPA qui a remplacé la POSA, ainsi que pour les progrès qu'il a accomplis dans le domaine de la réforme de la législation du travail.

Nous souhaiterions conclure en invitant le gouvernement à continuer de collaborer avec les partenaires sociaux pour s'acquitter de ses obligations internationales et nous prions le BIT d'apporter le soutien nécessaire au gouvernement dans la lutte contre les difficultés rencontrées dans les réformes du travail et la mise en œuvre des conventions internationales du travail.

Membre gouvernementale, Angola – L'Angola tient à féliciter la délégation zimbabwéenne pour la présentation du rapport et à saluer la volonté du Zimbabwe de continuer à collaborer avec les mécanismes de l'OIT s'agissant de l'application des conventions et recommandations.

Le gouvernement du Zimbabwe est à nouveau prié de présenter à la commission les avancées concernant les recommandations formulées au cours de la dernière session de la commission d'experts au sujet de la convention. Il semble que certains changements de la législation du travail ont été demandés. Nous savons bien que les changements et modifications législatifs prennent du temps. Nous félicitons donc le gouvernement du Zimbabwe pour les progrès accomplis en réponse aux recommandations formulées et pour le remplacement de la POSA par la MOPA.

Compte tenu des progrès accomplis, la délégation angolaise invite le gouvernement à poursuivre les réformes législatives en cours en vue d'améliorer sa législation du travail et la mettre en conformité avec les normes de l'OIT en vigueur.

Membre travailleur, République démocratique du Congo – Partout, et à chaque fois que le travail forcé est pratiqué, en particulier lorsqu'il est utilisé comme un outil pour réprimer et faire taire la dissidence, il y a danger pour la démocratie, les libertés et la justice. Précisément dans le cas du Zimbabwe contesté pour le non-respect de la convention, les travailleurs de la République démocratique du Congo (RDC) rappellent au gouvernent du Zimbabwe que l'article 2 de cette convention exige des États qui l'ont ratifiée d'abolir immédiatement et complètement le travail forcé.

Les travailleurs de la RDC notent que le Zimbabwe a mis en place un processus concerté pour traiter la question du travail forcé. Cependant, lorsque le même gouvernement utilise consciemment le travail forcé pour produire et imposer la suppression des droits, alors l'intervention réelle de ce processus devient suspecte.

De plus, les processus en place nous semblent insuffisants, car les victimes de cette pratique continueront à subir des atrocités au cours du processus qui est encore long. En attendant l'issue du processus, les travailleurs de la RDC exhortent le Zimbabwe et les autres pays, qui sont interrogés sur ce point, à mettre en place des dispositions transitoires ou un moratoire à effet immédiat qui permettront d'atténuer les impacts négatifs de cette pratique vis-à-vis des victimes, et conformément à l'article 1 de la présente convention.

Nous exhortons le Zimbabwe à lancer un véritable et large processus de collaboration pour débarrasser son pays du travail forcé.

Représentant gouvernemental – Permettez-moi de remercier tous les délégués qui ont participé à la discussion concernant mon pays. Je tiens néanmoins à remercier

particulièrement et sincèrement les intervenants qui ont pris note du système actuel au Zimbabwe et salué le programme législatif que nous avons engagé.

Le gouvernement a également pris note des différentes idées constructives qui ont été exprimées au cours de la discussion. En effet, le but de la discussion et de l'examen des cas individuels est d'aider les pays à améliorer les choses, selon que de besoin. Cependant, il y a également eu des interventions malheureuses qui ont défié la logique de la main tendue. Elles n'ont pas été faites de bonne foi. Bien entendu, elles ont peut-être été mues par des motivations politiques. Je tiens à informer la commission que le Zimbabwe ne fait pas l'objet d'un examen concernant l'application de la convention nº 87: oui, à plusieurs reprises, le Zimbabwe a été sous examen au regard de la convention nº 87, mais cela ne signifie pas que nous continuons à examiner toutes les questions, puisque le Zimbabwe a été inscrit sur la liste au sujet de l'application de la convention nº 105.

Les commentaires de la membre travailleuse d'Afrique du Sud au nom du SATUCC sont fâcheux car ils sont, dans une grande mesure, hors de propos. Tout à l'heure, j'ai dit que les délégués ne devraient pas s'attarder sur des questions qui ne constituent pas la base de la discussion. Ces commentaires ne concernent pas les domaines particuliers liés à la convention nº 105 qui doivent être améliorés. Nous ne devrions pas nous disperser. J'ai soulevé ce point dans ma première déclaration afin de nous rappeler à tous que nous devions nous en tenir aux critères d'inscription sur la liste et à la discussion.

S'attarder sur des questions qui ne sont pas liées à la convention nº 105 sur l'abolition du travail forcé n'aidera pas. Le travail forcé n'existe pas au Zimbabwe. Mon gouvernement est sérieux et attaché à la réalisation de ses objectifs en tant que Membre de l'OIT et ne tolère pas que des programmes nationaux louables soient torpillés par ceux qui servent des objectifs politiques ou soutiennent les mauvaises causes dans mon pays.

Nous devrions bannir la négativité et nous abstenir d'assouvir des buts politiques mesquins. Agir pour la galerie internationale n'est pas une solution. S'il existe de réels problèmes qui, d'après le ZCTU, doivent faire l'objet d'un examen ou d'un réexamen, il peut tout à fait les soumettre au TNF. Le TNF est notre forum collectif qui sert à recommander au gouvernement des mesures à prendre sur les difficultés socio-économiques qui touchent le pays, en particulier les travailleurs. Et que faudrait-il faire pour faire progresser l'Agenda du travail décent dans notre contexte? Le ZCTU sait que la porte est toujours ouverte au dialogue et que nous collaborons bien avec lui. Pourtant, il dresse un tableau différent dans ses présentations lors des réunions internationales. Cela est regrettable et rétrograde. On ne peut les laisser abuser des structures de l'OIT pour jouer des jeux politiques. Les différents cas cités par la délégation des travailleurs du Zimbabwe, y compris les représentants du personnel infirmier, les représentants des enseignants ruraux unis, ont été arrêtés pour violation des mesures de confinement liées à la COVID-19 visant à endiguer et à maîtriser la pandémie. Cette présentation est donc très regrettable et trompeuse.

Permettez-moi également d'en profiter pour répondre à certains points soulevés pendant le débat. Je ne répondrai cependant pas aux questions qui sont intrinsèquement liées au domaine politique. Celles-là sont pour une autre plateforme et un autre jour. Dans ma première intervention devant cette auguste assemblée, j'ai bien dit qu'il n'y avait pas de travail forcé dans les prisons du Zimbabwe, ce qui est le sujet de la convention. Il n'y a pas de travail forcé dans les prisons du Zimbabwe.

Cela prêterait à confusion que la commission d'experts se concentre sur des éléments qui n'existent pas si nous lui permettons d'être préoccupée par des suppositions. Dans ma première déclaration, j'ai souligné que la commission d'experts n'aurait pas dû s'engager dans l'exercice académique consistant à examiner et à nous fournir des commentaires sur une opinion alors que la loi est déjà là. À l'intention des membres employeurs, je tiens à redire que la commission d'experts n'a pas analysé la nouvelle loi du Zimbabwe sur l'ordre public, la MOPA. La commission d'experts a analysé un projet de loi alors que la loi était déjà là. Nous ne parlons pas d'un projet de loi mais d'une nouvelle loi, qui est désormais en vigueur.

Malheureusement, certaines interventions sont manifestement motivées par des propositions mensongères et déforment les réalités positives sur le terrain au Zimbabwe. Des suppositions sont même proférées, comme le montre largement la conjecture qui consiste à dire que, si les 20 membres du ZCTU avaient été condamnés, ils auraient été astreints au travail forcé. Pourquoi utiliser ces suppositions hypothétiques? Ces personnes n'ont pas été condamnées. Qui plus est, d'où vient cette notion qui ferait qu'ils auraient été soumis à une contrainte? Astreints au travail forcé? Les motivations derrière ces affirmations sont, au mieux, obscures. Nous devrions donc nous inquiéter du fait que l'OIT serve de machine à faire progresser des programmes politiques. L'OIT défend la justice sociale dans le monde du travail. Laissons-nous toujours guider par ces valeurs.

Les lois, autres que celles concernant le système législatif régissant les prisons sur lesquelles la commission d'experts s'est attardée, ne portent guère sur ce qui se passe dans les prisons du pays. On ne saurait contester que la commission d'experts n'a pas établi que le travail forcé existe dans les prisons du Zimbabwe. En effet, nous avons reconnu qu'il était nécessaire d'abroger les articles de la loi sur le travail qui ne sont pas conformes à notre système de justice pénale. La procédure est en cours. Le projet de loi en est aux derniers stades au Cabinet et sera bientôt soumis au corps législatif.

S'agissant du maintien de l'ordre public, la commission devrait tenir compte du fait que la commission d'experts n'a étudié cette question dans aucun contexte. La délégation suggère que la commission d'experts examine la loi avec un avertissement: cela ne créera pas de liens inutiles avec la convention. Cette soumission part du principe que cette loi traite de questions plus larges qui relèvent de la convention nº 87 que la commission d'experts a mentionnées dans son rapport.

Malheureusement, ces points ont été abordés dans la discussion. Sans entrer dans la scène politique, je tiens à informer cette auguste assemblée que mon gouvernement respecte la liberté syndicale et la liberté d'association pour tous les Zimbabwéens, et de tous les travailleurs, comme le prévoit la charte des droits de notre Constitution.

Enfin, ma délégation attend avec intérêt les conclusions. Les conclusions sont considérées comme justes si elles sont en lien avec les conditions d'inscription sur la liste et les éléments positifs abordés dans la discussion.

Membres employeurs – Les membres employeurs tiennent à remercier le gouvernement du Zimbabwe pour ses informations utiles, en particulier sur l'avancée des réformes législatives. Nous sommes satisfaits d'entendre que ces consultations ont été menées par le gouvernement avec les partenaires sociaux dans le cadre du TNF. Toutefois, les membres employeurs tiennent à rappeler à nouveau l'importance du respect des conventions fondamentales de l'OIT, ainsi que des droits fondamentaux à la liberté d'expression et à la liberté syndicale.

À la lumière du débat, les membres employeurs tiennent à recommander au gouvernement:

1. de redoubler d'efforts pour modifier et abroger la loi portant codification et réforme de la loi pénale, à tout le moins les dispositions qui contreviennent à l'article 1 de la convention;
2. de soumettre toute information à la commission d'experts s'agissant de ses observations sur le projet de loi sur le maintien de la paix et de l'ordre, devenu loi, ainsi que d'amender ou d'abroger les dispositions de la loi sur le travail qui sont en conflit avec l'article 1 *d)* de la convention, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, au sein du TNF, et de mettre ces instruments juridiques en conformité avec la convention;
3. de garantir qu'aucune sanction comportant du travail forcé ne peut être imposée en cas d'expression pacifique d'opinions politiques opposées au système d'ordre;
4. de garantir qu'aucune sanction comportant du travail forcé n'est imposée aux personnes ayant participé à des grèves.
5. de fournir des informations détaillées sur les avancées des réformes législatives et l'application de ces réformes, dans la pratique, et de demander l'assistance technique du BIT en vue d'aligner ces lois avec la convention.

Membres travailleurs – Nous remercions le gouvernement du Zimbabwe pour ses commentaires. Nous prenons note du fait que les exemples donnés par mes collègues montrent clairement que le gouvernement utilise les dispositions pénales de la MOPA, de la loi portant codification et réforme de la loi pénale, et de la loi sur le travail, qui prévoit des punitions dures, dont le travail pénitentiaire obligatoire, pour refuser aux travailleurs et aux syndicalistes le droit d'exercer leurs droits fondamentaux et libertés civiles.

Dans ses conclusions de 2019 concernant le respect de la convention nº 87 par le gouvernement du Zimbabwe, la commission a prié le gouvernement d'abroger la POSA et de s'assurer que la loi sur l'ordre public qui la remplacerait ne violerait pas les droits des travailleurs.

Cependant, comme nous l'avons déjà dit, la MOPA, loi qui a remplacé la POSA, présente, d'après le Rapporteur spécial de l'ONU sur les droits à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association, des similarités inquiétantes avec la POSA en ce que l'exercice du droit de réunion pacifique n'est pas pleinement garanti. Dans les faits, à plusieurs titres, l'application de la MOPA est plus draconienne que celle de la POSA.

Nous redisons que la commission d'experts a regretté que les dispositions abrogées de la POSA demeuraient bien là dans les dispositions de la loi portant codification et réforme de la loi pénale.

Le gouvernement doit pleinement mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête de 2009 sans délai afin de garantir qu'aucune forme de travail forcé ou obligatoire n'est utilisée en droit ou dans la pratique en tant que sanction pour avoir exercé des libertés civiles ou des droits syndicaux fondamentaux, notamment à l'égard de personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi.

Le gouvernement doit immédiatement prendre les mesures nécessaires pour garantir que les articles pertinents de la loi portant codification et réforme de la loi pénale qui imposent des peines comportant du travail obligatoire ne soient pas

appliqués aux personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi.

Le gouvernement doit fournir à la commission d'experts, à sa prochaine session, des informations sur l'application de toute disposition de cette nature dans la pratique, y compris des décisions de justice.

Dans ses conclusions de 2019, la Commission de la Conférence a également prié le gouvernement de s'assurer que la loi sur le travail était modifiée pour la rendre conforme à la convention nº 87. Comme nous l'avons clairement vu, les dispositions relatives à la punition de personnes participant à des actions collectives illicites par des peines de prisons et du travail pénitentiaire obligatoire figurent toujours dans la loi sur le travail et sont appliquées d'une manière qui contrevient à la convention nº 105. Le gouvernement doit d'urgence modifier la loi afin de garantir qu'aucune peine de prison ne peut être imposée pour avoir organisé ou participé pacifiquement à des grèves, en notant que la commission d'experts prie le gouvernement d'abroger ces dispositions depuis 2002.

Après cinq observations depuis 2010, dix observations depuis 2002, la non-application des recommandations de la commission d'enquête de 2009 sur les textes de loi pertinents et la non-mise en œuvre des conclusions de la commission sur les dispositions visées, y compris celles de 2019, et compte tenu des nombreux cas de non-respect, par le Zimbabwe, des obligations qui lui incombent en ce qui concerne les libertés civiles et l'exercice des droits fondamentaux en droit et dans la pratique, nous prions le gouvernement de se prévaloir de toutes les possibilités d'assistance technique du BIT, notamment la mission de contacts directs en suspens, pour garantir qu'il applique les conclusions de la commission, y compris celles adoptées aujourd'hui, eu égard à la convention nº 105.

Nous demanderons à la commission qu'elle fasse figurer ses conclusions sur ce cas dans un paragraphe spécial de son rapport.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations que le représentant gouvernemental a fournies oralement et par écrit, et de la discussion qui a suivi.

La commission a déploré le recours persistant à des sanctions pénales comportant l'obligation de travailler pour punir l'expression d'opinions opposées à l'ordre politique, social ou économique établi.

La commission a rappelé les recommandations en suspens de la commission d'enquête de 2009, et la nécessité de les mettre en œuvre rapidement, intégralement et efficacement.

Prenant en compte la discussion, la commission prie instamment le gouvernement du Zimbabwe:

- **de s'assurer qu'aucune sanction comportant du travail forcé ne peut être imposée, afin d'être en conformité avec l'article 1 *a)* et *d)* de la convention nº 105;**
- **d'abroger ou de modifier les articles 31, 33, 37 et 41 du Code pénal, les articles 7 5) et 8 11) de la loi sur le maintien de la paix et de l'ordre (MOPO), et les articles 102 *b)*, 104 2) et 3), 109 1) et 2) et 112 1) de la loi sur le travail, afin de les mettre en conformité avec la convention, en consultation avec les partenaires sociaux et sans délai; et**

- **de fournir à la commission d'experts, avant sa prochaine session, des informations sur l'application dans la pratique des dispositions susmentionnées, y compris copie des décisions de justice, ainsi que des informations détaillées sur les sanctions infligées.**

La commission prie instamment le gouvernement de se conformer pleinement aux recommandations de la commission d'enquête de 2009 avant la prochaine session de la Conférence internationale du Travail. La commission prie instamment le gouvernement de se prévaloir d'une assistance technique et de faire rapport à la commission d'experts avant sa réunion de 2021.

La commission décide d'inclure ses conclusions dans un paragraphe spécial du rapport.

Représentant gouvernemental – Mon gouvernement a pris note des conclusions et tient à faire remarquer que l'assistance technique du Bureau n'est jamais refusée. Toutefois, le contexte de l'assistance technique découlant de l'examen du pays doit s'inscrire dans le droit fil des raisons de son inscription sur la liste et des questions y afférentes examinées. De ce fait, les questions qui ne sont pas liées à la convention, y compris les conclusions précédentes sur d'autres conventions, ne devraient pas être examinées. À cette fin, les conclusions sur la discussion concernant la convention nº 105 ne peuvent pas être ancrées dans les recommandations de la commission d'enquête de 2009 relatives au respect de la convention nº 87 et de la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, sur la négociation collective par le Zimbabwe.

Avec l'assentiment de la commission, le gouvernement du Zimbabwe tient à coopérer avec le Bureau pour rationaliser l'assistance technique recommandée. Mon gouvernement tient à ce que figure au compte rendu qu'il accepte l'assistance technique afin de modifier, par une réforme de la législation du travail, les éléments de la loi sur le travail (chap.28:1) qui ne sont pas conformes à la convention nº 105 et, plus important encore, pour mettre cette loi en adéquation avec le système national de justice pénale.

Malheureusement, mon gouvernement n'accepte pas un paragraphe spécial. Cette position se fonde sur les raisons suivantes: il n'existe pas de travail forcé dans les prisons du Zimbabwe; la commission d'experts n'a jamais prouvé que cette pratique existait dans le système pénitentiaire; la plupart des points figurant dans le rapport de la commission d'experts, ainsi que ceux présentés par les délégués des travailleurs, en particulier la porte-parole du groupe des travailleurs, au cours de la discussion sont liés à la convention nº 87 sur la liberté syndicale, qui n'est pas celle pour laquelle le Zimbabwe figure sur la liste. Qu'il soit consigné, une fois encore, que la commission d'experts n'a pas analysé la nouvelle loi MOPA, promulguée en novembre 2019, et qu'elle ne conteste pas l'engagement du gouvernement du Zimbabwe à régler les problèmes de la loi sur le travail qui sont liés à la convention nº 105.

Les conclusions ne tiennent pas compte des soumissions faites par plusieurs délégués qui ont pris note de l'absence de travail forcé dans le système pénitentiaire du Zimbabwe et félicité le Zimbabwe pour les progrès concernant la réforme de la législation du travail. L'appel à la coopération, et non la condamnation, lancé par certains délégués était tout aussi pertinent. Mon gouvernement se réserve le droit d'intervenir pendant la présentation du rapport de la commission en plénière.

Éthiopie (ratification: 1963)

Convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Article 2 de la convention. Droit des travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, de constituer des organisations. Enseignants

La commission a pris note d'une plainte de l'Internationale de l'éducation (IE), reçue le 20 septembre 2019, se rapportant au refus d'enregistrement de l'Association nationale des enseignants (NTA).

Le gouvernement de la République fédérale démocratique d'Éthiopie (FDRE) tient à signaler en toute franchise à la commission que la NTA n'a déposé aucune demande d'enregistrement auprès du ministère du Travail et des Affaires sociales.

Par ailleurs, l'Association des enseignants éthiopiens (ETA), qui est affiliée à l'IE et compte plus de 600 000 membres, est légalement enregistrée depuis 1949 et œuvre à la promotion des intérêts et des droits des enseignants aux différents niveaux du pays. Par conséquent, on peut considérer que ce cas démontre une progression dans l'application de la convention en droit et dans la pratique en Éthiopie.

Compte tenu de ce qui précède, l'observation communiquée par l'IE (que la commission a reçue le 20 septembre 2019), se référant au refus du ministère du Travail et des Affaires sociales de la FDRE d'enregistrer la NTA, est une allégation non fondée.

Le gouvernement souhaite profiter de l'occasion pour attirer l'attention de la commission sur le fait que la NTA, à l'instar de toute autre association (par exemple, l'ETA), peut demander son enregistrement à tout moment si elle le souhaite auprès d'une autorité compétente pour autant qu'elle respecte les législations nationales régissant ce genre d'enregistrement.

Articles 2, 3 et 4. Questions d'ordre législatif. Proclamation sur les organisations de la société civile (no 1113/2019)

Le gouvernement se félicite de la satisfaction exprimée par la commission à propos des importantes modifications apportées à la Proclamation sur les organisations de la société civile (nº 1113/2019) nouvellement adoptée pour remplacer la précédente Proclamation sur les organisations caritatives et les sociétés (nº 621/2009).

Cela dit, le gouvernement a pris dûment note des commentaires de la commission sur les articles 59(b) et 78(5) de la nouvelle proclamation nº 1113/2019. À cet égard, il souhaite porter à l'attention de la commission que la transposition de conventions internationales (dont la convention nº 87) et de règles et normes internationales dans la législation nationale est un processus complexe, compte tenu de la situation différente dans les pays.

Au vu de cela, la FDRE a nouvellement promulgué la Proclamation sur les organisations de la société civile (nº 1113/2019) en tenant compte de la situation du pays et avec comme objectif principal d'enregistrer et de surveiller étroitement les organisations de la société civile et les organisations non gouvernementales (ONG) qui cherchent à mobiliser des ressources aux échelles nationale et internationale pour soutenir des personnes vulnérables et des segments défavorisés de la population grâce à des projets et des programmes au niveau de la base.

Compte tenu de ce qui précède, la FDRE estime que les articles 59(b) et 78(5) de la proclamation nº 1113/2019 visent avant tout à prévenir tout mauvais agissement de la part d'organisations de la société civile et d'ONG, ainsi que leur participation à des activités qui vont à l'encontre des droits et des intérêts de leurs bénéficiaires en particulier, et des normes sociales, des valeurs morales et des croyances de la société en général.

Cela dit, le gouvernement est disposé à entamer un dialogue constructif sur ces questions avec les parties prenantes concernées, y compris les partenaires sociaux, et fournira à la commission des informations à jour dans son prochain rapport.

Fonctionnaires et agents de l'administration de l'État

Comme la commission l'a très justement souligné, la FDRE a activement mené des réformes complètes et approfondies (y compris de la fonction publique). Celles-ci comprennent une réforme de l'administration et de la fonction publique, une réforme de la gestion des dépenses publiques, de l'administration fiscale et des entreprises publiques, et une réforme législative et judiciaire, et portent également sur leurs relations avec les institutions sectorielles dans le but de promouvoir une bonne gouvernance. À cet effet, le gouvernement s'efforce de mener à bien ces réformes en collaboration avec des partenaires de développement et des parties prenantes et, en dépit de la nature complexe et fastidieuse de la procédure, cette dernière est en bonne voie et prometteuse. Dans ce contexte, un système d'évaluation et de classement des emplois (JEGS) pour la fonction publique (dans le cadre de la réforme) a été mis au point et commence à être testé. Le JEGS devrait permettre le placement des bonnes personnes (fonctionnaires) au bon endroit et également l'amélioration du système de rémunération.

En plus de cette information, le gouvernement communiquera dans son prochain rapport les progrès réalisés à ce sujet en tenant compte des observations et des commentaires de la commission.

Proclamation sur le travail (nº 1156/2019)

a) Travailleurs couverts

Le gouvernement a pris note des observations et des commentaires de la commission concernant certaines catégories de travailleurs (les travailleurs liés par un contrat relatif à l'éducation d'un enfant, au traitement, aux soins ou à la réadaptation; les personnes régies par un contrat d'enseignement ou de formation professionnelle autre que d'apprentissage; les travailleurs fournissant bénévolement des services aux particuliers; les personnes exerçant des fonctions de direction ainsi que les agents de l'administration de l'État; les juges et les procureurs, auxquels s'appliquent des lois spécifiques).

À cet effet, avec l'éventuelle assistance technique du BIT, la FDRE réalisera des études approfondies sur ce point et entamera un dialogue efficace et constructif avec les partenaires sociaux. Le gouvernement communiquera à la commission des informations sur l'évolution de la situation dans son prochain rapport.

b) Services essentiels

Le gouvernement se félicite que la commission salue les mesures qu'il a adoptées, en consultation avec les partenaires sociaux, lors de la révision de la législation du travail

pour réduire au minimum la liste des entreprises fournissant des services essentiels au public.

Cela dit, la FDRE prend note de l'observation de la commission relative à la suppression des services de métro léger urbain de la liste des services essentiels. À cet égard, nous aimerions attirer l'attention de la commission sur le fait que le gouvernement déploie un maximum d'efforts pour intégrer progressivement la convention à ses lois et pratiques nationales.

Compte tenu de ce qui précède, le gouvernement entamera un dialogue constructif avec les parties prenantes et les partenaires sociaux concernés sur l'observation de la commission et communiquera des informations actualisées sur l'issue de ces discussions dans son prochain rapport.

c) Quorum requis pour un scrutin de grève

En ce qui concerne le quorum requis pour un scrutin de grève (article 158(3) de la proclamation nº 1156/2019), le gouvernement a pris note des observations et des commentaires de la commission, et souhaite fournir les explications suivantes.

Comme le stipule l'article 159(3) de la proclamation, la majorité des travailleurs concernés doivent appuyer une motion de grève lors d'une réunion à laquelle assistent les deux tiers au moins des membres du syndicat. Cela ne signifie toutefois pas qu'une majorité de deux tiers est requise pour décider d'une motion de grève. L'intention de l'article 159(3) est donc de donner l'occasion à la majorité des membres présents de discuter de la question. La décision sera adoptée par la majorité des deux tiers des personnes présentes. Pour éclaircir ce point par un exemple concret, si un syndicat compte 100 membres, conformément à l'article 159(3) de la proclamation, deux tiers des membres syndicaux (soit 67 membres) doivent assister à la réunion et un vote à la majorité simple des participants (soit 50 % + 1 de 67 ≈ 34) est nécessaire pour autoriser une résolution de grève, ce qui représente en fait un tiers du nombre total des membres du syndicat. Nous espérons que cet exemple clarifie l'intention de l'article 159(3) de la proclamation.

d) Annulation de l'enregistrement (article 121(1)(c))

Le gouvernement a pris bonne note de l'observation de la commission relative à l'annulation de l'enregistrement d'une organisation en application de l'article 121(1)(c) de la proclamation et souhaite apporter les précisions suivantes.

Conformément à l'article 121 de la Proclamation sur le travail (nº 1156/2019), le ministère (c'est-à-dire le ministère du Travail et des Affaires sociales au niveau national) ou l'autorité compétente (c'est-à-dire les bureaux du travail et des affaires sociales dans leurs régions respectives) peuvent saisir le tribunal compétent pour annuler le certificat d'enregistrement d'une association pour l'un des motifs prévus à l'article 121(1)(a) à (c).

Il ressort clairement de ce qui précède que le ministère ou l'autorité compétente n'a aucun pouvoir pour révoquer le certificat d'enregistrement d'une association, sauf si le dossier est étayé par des motifs valables (c'est-à-dire ceux spécifiés à l'article 121(1)(a) à (c)).

Nous espérons que cela dissipe les inquiétudes de la commission et nous estimons que l'article 121(1)(c) est conforme à la convention nº 87.

En conclusion, alors que le gouvernement s'est engagé à transposer progressivement les termes de la convention dans son droit interne pour veiller à la

conformité des lois et pratiques nationales, la FDRE attend avec impatience l'assistance technique du BIT à cet égard.

Discussion par la commission

Représentante gouvernementale, Ambassadrice, représentante permanente adjointe – Tout d'abord, permettez-moi de vous féliciter, Madame la présidente, pour votre élection à la tête de cette commission, ainsi que les vice-présidents qui assument leur rôle. Nous avons une totale confiance en votre sagesse et en votre direction éclairée qui assureront le succès de notre session.

Nous avons pris note soigneusement des observations de la commission d'experts relatives à l'application de la convention. Dans un premier temps, je tiens à affirmer devant cette auguste assemblée que l'Éthiopie attache beaucoup d'importance au mécanisme de contrôle de l'OIT. Nous estimons que cette plateforme unique en son genre évalue l'application des normes du travail d'une manière qui tient compte de l'universalité, de l'interdépendance et de l'indivisibilité des droits fondamentaux de l'homme et des libertés civiles. Pour un pays comme l'Éthiopie, qui traverse actuellement un processus de réforme d'ensemble, pour permette à sa population de jouir à nouveau des droits de l'homme, cette plateforme sera pour lui non seulement une grande occasion de délibérer sur ces questions, de renforcer les progrès accomplis, mais aussi de s'attaquer aux défis de toutes sortes que suscite sa volonté de protéger les droits de l'homme en général et les droits au travail en particulier. C'est dans cet esprit que je vais formuler mon intervention.

Afin de démontrer le sérieux de notre engagement en faveur de l'application de la convention, je tiens à informer cette auguste assemblée que l'Éthiopie a communiqué des réponses par écrit. Hélas, l'Éthiopie a malheureusement été ajoutée à la liste finale des cas individuels et comparaît devant la commission pour des motifs qui nous échappent encore. À la suite des observations et commentaires formulés en particulier par la commission d'experts sur l'application de la convention par l'Éthiopie, permettez-moi de les commenter comme suit.

Premièrement, la commission a examiné une plainte reçue de l'Internationale de l'éducation (IE) le 20 septembre 2919, relative au refus d'enregistrement de l'Association nationale des enseignants (NTA) par le gouvernement éthiopien. Il est à noter que la constitution éthiopienne, c'est-à-dire la loi suprême du pays, a intégré dans sa législation nationale des instruments internationaux, parmi lesquels les normes internationales du travail, que l'Éthiopie a ratifiés. De ce fait, je tiens à préciser que les particuliers et les travailleurs d'Éthiopie sont libres de constituer toutes sortes d'associations de leur choix sur la base des lois applicables.

Compte tenu du contexte politique propice à la création d'associations en Éthiopie, je voudrais signaler à la commission qu'à ce jour aucune – j'insiste, aucune – demande d'enregistrement de la NTA n'a été reçue par l'une ou l'autre autorité compétente. J'aimerais aussi attirer l'attention de la commission sur le fait que l'Association des enseignants éthiopiens (ETA), affiliée à l'IE avec plus de 600 000 adhérents, est légalement enregistrée et fonctionne normalement pour assurer la promotion des intérêts et droits des enseignants aux différents niveaux du réseau.

Cela prouve que les enseignants jouissent de leur droit constitutionnel de s'organiser et de former librement des associations sans la moindre ingérence du gouvernement. C'est pourquoi je crains que la plainte introduite par l'Internationale de l'éducation auprès de la commission d'experts et se rapportant à un refus du ministère

du Travail et des Affaires sociales d'enregistrer la NTA soit une allégation sans fondement. Je voudrais aussi profiter de l'occasion pour porter à l'attention de la commission d'experts que la NTA peut, comme toute autre association, se faire enregistrer à tout moment, comme elle le désire, auprès d'une autorité compétente, pour autant qu'elle se conforme aux lois nationales en vigueur qui régissent la procédure d'enregistrement correspondante. Deuxièmement, nous nous félicitons de l'observation positive de la commission lorsqu'elle a pris note avec satisfaction des progrès accomplis par la récente adoption de la Proclamation sur les organisations de la société civile nº 1113/2019 qui remplace la Proclamation sur les organisations caritatives et les sociétés nº 621/2009 qui la précédait. Cela dit, nous avons pris dûment note des commentaires de la commission sur les articles 59(b) et 78(5) de la nouvelle Proclamation sur les organisations de la société civile nº 1113/2019 à propos des motifs d'enregistrement et du droit de recours en justice qu'ont les organisations de la société civile.

À ce propos, j'aimerais porter à l'attention de la commission que la transposition des normes et conventions internationales (y compris la convention nº 87) dans la législation nationale est un processus complexe étant donné que les circonstances changent d'un pays à l'autre. De ce fait, nous pensons que les articles 59(b) et 78(5) de la proclamation nº 1113 visent essentiellement à empêcher les malversations de sociétés civiles et d'ONG. Ils incitent à prendre les mesures nécessaires envers les organisations qui se méconduisent et s'engagent dans des activités allant à l'encontre des droits et intérêts de leurs bénéficiaires en particulier, et des normes sociales, des valeurs et convictions morales du public en général.

Cela dit, nous souhaitons exprimer notre volonté et notre disponibilité pour entamer un dialogue constructif sur les thèmes d'actualité avec les parties prenantes concernées, les partenaires sociaux notamment, et nous communiquerons des informations actualisées à la commission d'experts dans notre prochain rapport.

Troisièmement, comme la commission d'experts l'a justement noté, le gouvernement s'est sérieusement attelé à la mise en place de réformes d'ensemble et en profondeur préconisant des réformes de l'administration et de la fonction publique, de la gestion des dépenses publiques, de l'administration fiscale, de l'entreprise publique, ainsi que des réformes du système judiciaire et de son interface avec des institutions sectorielles pour la promotion de la bonne gouvernance. Pour ce faire, quelque complexe et laborieux que soit le processus, notre souhait est de mener ces réformes à bien, en collaboration avec des partenaires du développement et avec les parties prenantes, et cela à un stade très prometteur.

Dans ce contexte, un Système d'évaluation et de notation des postes dans la fonction publique a été mis au point et est actuellement au stade des essais pilotes. Ce système devrait aider à placer les bonnes personnes (les fonctionnaires) aux bons endroits. Il est également conçu pour améliorer le système de rémunération de la fonction publique. Avec ce complément d'information, je voudrais vous donner une nouvelle fois l'assurance que notre prochain rapport indiquera les progrès accomplis en la matière, compte tenu des observations et commentaires formulés par la commission d'experts.

Quatrièmement, nous avons pris note des observations et commentaires de la commission d'experts à propos de certaines catégories de travailleurs (les travailleurs dont la relation d'emploi résulte d'un contrat relatif à l'éducation, au traitement, aux soins, à la réadaptation, à la formation; d'un contrat de services personnels à des fins non lucratives; les personnes exerçant des fonctions de direction ainsi que les agents de

l'administration de l'État; les juges et les procureurs, auxquels s'appliquent des lois spécifiques). À cet égard, nous souhaitons poursuivre des études approfondies sur la question à l'étude avec l'assistance technique du BIT et nous sommes prêts à entamer un dialogue constructif avec nos partenaires sociaux, et, dans notre prochain rapport, nous communiquerons à la commission d'experts des informations à jour sur l'évolution de la situation.

Cinquièmement, nous tenons aussi à louer la commission d'experts pour son commentaire positif sur les progrès accomplis s'agissant des mesures prises par le gouvernement afin de réduire au minimum la liste des entreprises qui assurent des services essentiels au public dans la loi sur le travail révisée. Par ailleurs, nous avons aussi tenu compte de l'observation de la commission d'experts relative au retrait du métro léger urbain de la liste des services essentiels. À cet égard, nous souhaitons attirer l'attention de la commission sur le fait que le gouvernement fait le maximum pour transposer progressivement la convention dans sa législation et sa pratique nationales. Nous sommes prêts à apprendre d'autres pays et à partager avec eux leurs expériences en la matière, avec l'assistance technique du BIT. Dans cette optique, nous allons entamer un dialogue constructif avec les parties prenantes concernées et les partenaires sociaux à propos de l'observation de la commission d'experts, et nous fournirons des informations sur les résultats ainsi obtenus dans notre prochain rapport.

Pour ce qui est du quorum requis pour un scrutin de grève (article 158 de la Proclamation sur le travail nº 1156/2019), nous avons pris note des observations et commentaires de la commission et souhaitons apporter les précisions suivantes. L'article 159 de cette proclamation prévoit qu'une motion de grève doit être appuyée par une majorité des travailleurs concernés dans une réunion à laquelle assistent deux tiers au moins des membres des organisations syndicales. Cela ne veut toutefois pas dire qu'une majorité des deux tiers est exigée pour se prononcer sur une motion de grève. En fait, l'intention de l'article 159 est de donner la possibilité à la majorité des membres présents de discuter de la question. Autrement, une décision sera prise par la majorité par les deux tiers des présents.

Afin de préciser les choses avec un exemple concret, supposons qu'une organisation syndicale ait 100 membres. Suivant l'article 159 de la proclamation, deux tiers de ses membres – c'est-à-dire 67 membres – doivent être présents à la réunion et un vote à la majorité simple des présents – 50 pour cent plus 1 de 67, soit 34 – est requise pour adopter un appel à la grève, ce qui correspond dans les faits à un tiers du nombre total des membres. Nous espérons que cet exemple clarifie l'intention derrière l'article 159(3) de la proclamation.

Enfin, nous avons pris bonne note de l'observation de la commission concernant l'annulation de l'enregistrement d'une organisation en application de l'article 121(1)(c) de la proclamation. Je tiens à préciser que, suivant l'article 121 de la Proclamation sur le travail nº 1156 de 2019, le ministère du Travail et des Affaires sociales au niveau national, ou les autorités correspondantes dans les régions (bureaux du travail et des affaires sociales) peuvent demander à la justice d'annuler le certificat d'enregistrement d'une association pour l'un ou l'autre des motifs prévus à l'article 121(1)(a)-(c). Ainsi ni le ministère ni l'autorité compétente ne sont mandatés pour révoquer le certificat d'enregistrement d'une association quelle qu'elle soit, sauf s'ils étayent le cas de motifs valables, tels que ceux figurant à l'article 121(1)(a)-(c). Nous espérons que cela répond aux préoccupations de la commission d'experts et nous estimons que l'article 121 est conforme à la convention.

En conclusion, je voudrais profiter de cette occasion pour affirmer la détermination du gouvernement à appliquer intégralement la convention ainsi que les autres instruments de l'OIT. Nous sommes persuadés que l'assistance technique du BIT sur ce point est d'une grande importance pour la mise en application totale des normes du travail, de la Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail, un texte axé sur l'humain, pour l'avancement de la justice sociale, la promotion du travail décent pour tous et pour la réalisation de l'Agenda 2030.

Membres travailleurs – Le gouvernement de l'Éthiopie s'était fermement engagé, en 2013, dans la déclaration commune rédigée à l'issue de la visite de la mission du BIT, à enfin enregistrer l'Association nationale des enseignants (NTA). Si d'autres problématiques se présentaient à l'époque, les difficultés rencontrées par les syndicats enseignants sont récurrentes en Éthiopie et remontent déjà aux années quatre-vingt-dix.

Nous sommes en 2021, et nous devons malheureusement constater que ces difficultés pour les enseignants du pays persistent. Si la demande de l'Association nationale des enseignants semble aujourd'hui être devenue caduque, il n'en demeure pas moins que l'Association des enseignants éthiopiens (ETA), mentionnée dans les observations écrites du gouvernement, n'est reconnue que comme organisation professionnelle. Cette association demande depuis longtemps à être reconnue comme organisation syndicale, mais cette reconnaissance reste impossible à ce jour en l'absence de réalisation des promesses du gouvernement d'introduire les modifications légales qui s'imposent, comme nous le verrons ci-dessous. Cette reconnaissance comme organisation syndicale permettrait à l'Association des enseignants éthiopiens de pleinement représenter les enseignants dans le cadre des négociations collectives et de s'affilier à une confédération syndicale.

Sur le plan législatif, la Proclamation sur les organisations de la société civile de 2019 est venue remplacer la Proclamation sur les organisations caritatives et les sociétés de 2009. La commission d'experts a noté certaines améliorations dans la version du texte de 2019 par rapport à celui de 2009. La commission d'experts pointe néanmoins encore deux éléments problématiques au regard de la convention.

Le premier point problématique concerne le motif de refus d'enregistrement repris à l'article 59(b), qui reste excessivement large. Il prévoit en effet que l'Agence de la société civile et des organisations a l'obligation de refuser d'enregistrer une organisation lorsqu'elle constate que son but ou la description de ses activités figurant dans son règlement sont contraires à la loi ou à la morale publique. Nous ne pouvons que rejoindre la commission d'experts sur le constat qu'elle dresse, puisque la notion de moralité publique pourrait aboutir à refuser de manière arbitraire l'enregistrement de certaines organisations. Cette disposition légale est donc contraire à l'article 2 de la convention, en ce qu'elle est de nature à entraver le droit des travailleurs de constituer des organisations de leur choix. Le gouvernement renvoie dans ses observations écrites à une autre disposition de la proclamation, l'article 121(1), qui prévoit l'intervention d'une juridiction. Sur ce point, ce n'est pas tant l'intervention ou non d'une juridiction qui est en jeu, mais le critère trop large consacré par ces dispositions.

Le second point problématique concerne l'article 78(5) qui ne prévoit pas d'effet suspensif à l'appel interjeté à l'encontre de décisions de suspension, de retrait ou d'annulation de l'enregistrement d'une organisation syndicale. Nous rappelons également que l'article 3 de la convention prévoit que les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal.

Les précédentes observations de la commission d'experts relevaient que tous les fonctionnaires et tous les agents de l'État, y compris les enseignants, ne bénéficiaient pas tous de la liberté syndicale. Malgré les réformes qui étaient en cours, le gouvernement ne semble pas avoir apporté de solution à ce problème et s'est borné à réitérer son engagement à garantir la liberté syndicale aux fonctionnaires et aux agents de l'État, en concertation avec les partenaires sociaux. Nous espérons que cet engagement sera suivi d'actions concrètes.

La Proclamation sur le travail de 2019, qui est venue remplacer celle de 2003, pose quant à elle également des problèmes de conformité à la convention. Cette proclamation exclut un certain nombre de catégories de travailleurs de son champ d'application, les privant ainsi des droits et libertés contenus dans la convention. Il s'agit des travailleurs liés par un contrat relatif à l'éducation d'un enfant, au traitement, aux soins ou à la réadaptation; les personnes régies par un contrat d'enseignement ou de formation professionnelle autre que d'apprentissage; les travailleurs fournissant bénévolement des services aux particuliers; les personnes exerçant des fonctions de direction, ainsi que les agents de l'administration de l'État; les juges et les procureurs, auxquels s'appliquent des lois spécifiques. Le gouvernement veillera à lever ces restrictions pour être en conformité avec la convention.

L'article 137(2) prévoit que les services de métro léger urbain sont considérés comme des services essentiels pour lesquels le droit de grève n'est pas reconnu. Ces services ne constituent toutefois pas des services essentiels définis comme des services dont l'interruption peut mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé de l'ensemble ou d'une partie de la population. Il conviendra dès lors que le gouvernement retire ces services de la liste des services essentiels.

La Proclamation sur le travail contient également des règles de quorum pour l'organisation d'un scrutin de grève. La commission d'experts avait déjà, dans le passé, signalé au gouvernement de l'Éthiopie que ce quorum de deux tiers n'était pas raisonnable, conformément à l'interprétation consacrée par la commission d'experts depuis son Étude d'ensemble de 1994. Le gouvernement semble passer outre ces considérations et maintient délibérément ce quorum qui entrave indûment l'exercice du droit de grève contenu dans la convention.

Malgré les divergences de vues qui persistent sur la question du droit de grève entre le groupe des travailleurs et le groupe des employeurs, nous sommes parvenus à trouver un modus vivendi autour de cette question. Il nous paraît néanmoins important de rappeler que le groupe des travailleurs tient toujours à réaffirmer sans équivoque que le droit de grève doit être reconnu dans le cadre de cette convention. Ce droit est lié à la liberté syndicale, qui est un principe et un droit fondamental de l'OIT. Ce droit est par ailleurs un élément fondamental de toute démocratie.

Nous le voyons, le chemin à parcourir pour aboutir à une pleine conformité à la convention par l'Éthiopie est encore long. Nous espérons que les engagements pris par le gouvernement pour résoudre les nombreuses difficultés qui persistent seront suivis d'actions concrètes.

Membres employeurs – Je voudrais tout d'abord remercier la représentante du gouvernement pour son exposé et pour les informations qu'elle a fournies. Ce complément d'information a été très utile pour notre compréhension de ce cas.

S'agissant de l'article 2 de la convention et de l'observation de la commission d'experts à propos de la demande de reconnaissance et d'enregistrement de la NTA au titre de la Proclamation sur les organisations de la société civile nº 1113, la commission

avait noté que le gouvernement n'a pas donné suite à cette demande d'enregistrement. Dans les documents qu'il a soumis, le gouvernement indique qu'il n'y a pas eu de demande d'enregistrement de la part de la NTA auprès du ministère du Travail et des Affaires sociales, et il explique que l'ETA, affiliée à l'Internationale de l'éducation pour plus de 600 000 adhérents, est légalement enregistrée, et cela depuis 1949.

Les informations que les membres travailleurs ont présentées aujourd'hui sont différentes; elles relèvent plusieurs entraves à la liberté syndicale dont la NTA en particulier a pâti. Les membres employeurs constatent donc un manque de clarté à propos des faits nécessaires à notre bonne compréhension de ce cas, et nous demandons que le gouvernement fournisse cette information de telle sorte que la commission d'experts puisse étudier attentivement les informations relatives à cette question.

Les membres employeurs profitent de l'occasion pour rappeler au gouvernement son engagement à garantir la liberté syndicale, en consultant les partenaires sociaux, et ils l'exhortent donc à prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que la NTA puisse être enregistrée, pour que le processus ne subisse aucune entrave et pour fournir à la commission d'experts des informations sur les progrès accomplis à cet égard.

Pour ce qui est maintenant de la Proclamation sur les organisations de la société civile, la commission d'experts avait noté que la Proclamation sur les organisations caritatives et les sociétés nº 621 de 2009 a été remplacée par la Proclamation sur les organisations de la société civile nº 1113 de 2019. La commission d'experts a noté avec satisfaction que la Proclamation sur les organisations de la société civile répond à certains de ses précédents commentaires restés en suspens en supprimant des dispositions de la Proclamation sur les organisations caritatives et les sociétés qui n'étaient pas conformes à la convention. Elle a aussi observé que certaines questions restent sans réponse, notamment à propos de l'article 59(b) de la nouvelle Proclamation sur les organisations de la société civile pour lequel elle avait noté qu'une diminution du nombre des motifs de refus d'enregistrer reste nécessaire. Bien que cela se soit concrétisé, dans l'ensemble les restrictions restent inutilement larges et la commission d'experts a prié le gouvernement de réviser l'article 59(b) en concertation avec les partenaires sociaux et de lui fournir des informations sur tout fait nouveau survenu à cet égard.

La commission d'experts a également pris note de l'article 78(5) de la Proclamation sur les organisations de la société civile et demandé au gouvernement d'indiquer si la procédure d'appel qu'elle prévoit a un effet suspensif et, sinon, de prendre les mesures nécessaires pour instituer un tel effet suspensif. Le gouvernement a expliqué que l'objet des articles 59(b) et 78(5) est justifié, mais il s'est dit prêt à entamer un dialogue social constructif sur la question et a promis de fournir des informations à ce sujet à la commission dans son prochain rapport.

Les membres employeurs prennent note de cette information et prient le gouvernement de consulter les partenaires sociaux sur la question de l'article 59(b) de la Proclamation sur les organisations de la société civile afin de concrétiser ces objectifs et ils prient également le gouvernement de fournir des informations sur les faits nouveaux survenus entre-temps afin qu'ils puissent être examinés plus en détail.

S'agissant de la question des fonctionnaires et agents de l'administration de l'État, la commission d'experts avait dit dans ses précédents commentaires, tenant compte de la réforme complète de la fonction publique en cours, attendre que le droit d'organisation soit accordé à tous les fonctionnaires, y compris aux enseignants des

écoles publiques et aux agents de l'administration de l'État, ce qui inclut les travailleurs de la santé, les juges, les procureurs et le personnel de direction. Le gouvernement s'est dit prêt à s'attaquer à la question en totale concertation avec les partenaires sociaux et a affirmé qu'il prendrait toutes les mesures nécessaires pour accorder aux fonctionnaires et agents de l'administration de l'État le droit de créer des organisations de leur choix et d'y adhérer.

La commission d'experts a noté l'absence d'informations concrètes sur la réforme de la fonction publique dans le rapport du gouvernement. En conséquence, les membres employeurs demandent que le gouvernement fournisse des informations sur la réforme de la fonction publique et sur tout fait nouveau survenu à cet égard, afin qu'elle puisse être étudiée comme il convient. Nous nous félicitons certainement des commentaires du gouvernement sur son intention d'entamer un dialogue social avec les partenaires sociaux sur cet aspect de la réforme et l'encourageons à poursuivre dans cette voie.

À propos maintenant de la Proclamation sur le travail nº 1156 de 2019, la commission d'experts avait exprimé ses préoccupations à propos de dispositions de la précédente proclamation nº 377 de 2003, en notant que celle-ci a été remplacée par la Proclamation sur le travail nº 1156 de 2019. Quoi qu'il en soit, la commission d'experts fait encore état de certaines préoccupations liées à la nouvelle proclamation, notamment son article 3 qui exclut certains travailleurs de son champ d'application et les prive du droit de s'organiser. En conséquence, la commission d'experts a prié le gouvernement soit de modifier l'article 3 de la nouvelle Proclamation sur le travail, soit d'adopter des dispositions légales adéquates qui reconnaissent et garantissent les droits syndicaux inscrits dans la convention aux catégories de travailleurs citées dans ses observations. Le gouvernement souligne dans ses interventions que, avec une éventuelle assistance technique du BIT, il sera en mesure de procéder à des études approfondies sur les questions en cause et d'entamer un dialogue effectif et constructif avec les partenaires sociaux, et il a aussi indiqué pouvoir, moyennant une assistance technique, fournir des informations sur l'évolution de la situation dans son prochain rapport à la commission. Les membres employeurs se félicitent de ces commentaires du gouvernement et encouragent ce processus.

Un autre point que la commission d'experts a abordé à propos de la Proclamation sur le travail nº 1156 de 2019 est celui du quorum requis pour la tenue d'un scrutin de grève, et nous avons entendu les commentaires de la représentante du gouvernement à propos de ces règles. Cependant, la position des membres employeurs est très claire sur ce point. Pour les membres employeurs, le droit de grève et les questions qui s'y rapportent sont exclus du champ d'application de la convention nº 87. Ces questions ne relèvent pas du champ d'application de la convention et nous ne pensons donc pas que le gouvernement doive donner à la commission d'experts ou à la Commission de la Conférence des détails sur les règles régissant le scrutin de grève ou sur les règles relatives au quorum exigé pour une grève. Nous estimons que cela relève de la compétence de la législation nationale et ne doit donc pas être examiné au titre de la convention.

Pour clore, nous sommes très stimulés par les propos de la représentante du gouvernement et par sa volonté de coopérer avec l'OIT pour s'attaquer aux obstacles qui subsistent à l'application de la convention dans la pratique en Éthiopie, et nous encourageons le gouvernement à poursuivre ce processus de dialogue social avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Membre travailleur, Éthiopie – La Confédération des syndicats éthiopiens appuie sans réserve le rapport de la commission d'experts sur l'Éthiopie à propos de la convention nº 87 que ce pays a ratifiée en 1963.

Suivant l'article 9(4) de la Constitution de 1995, «tous les traités internationaux ratifiés par l'Éthiopie font partie intégrante de la loi du pays». Les conventions ratifiées pertinentes, comme la convention nº 87, font par conséquent partie intégrante du cadre légal régissant les relations de travail en Éthiopie. L'article 13 de la Constitution dispose que les libertés fondamentales doivent être interprétées en fonction des principaux instruments internationaux sur les droits de l'homme adoptés par l'Éthiopie. Cela implique que les interprétations données aux droits au travail en Éthiopie doivent se conformer aux instruments internationaux sur les droits de l'homme. L'article 31 de la Constitution dispose que «Chacun a droit à la liberté d'association pour quelque but ou motif que ce soit. Les organisations constituées en violation des lois appropriées, ou pour subvertir de manière illégale l'ordre constitutionnel ou qui promeuvent de telles activités sont interdites.»

En parfaite contradiction avec les dispositions de ces cadres légaux, l'article 3 de la Proclamation sur le travail nº 1156/2019 de la République démocratique fédérale d'Éthiopie ne permet pas à certaines catégories de travailleurs de former librement des syndicats de leur choix et d'y adhérer. Malgré la pertinence et le bien-fondé des lois, les failles dans la pratique sont larges et délibérées. Il est incontestable que, dans la pratique des relations professionnelles, en Éthiopie, on prend et choisit quels aspects de la loi on va respecter et appliquer. C'est notamment le cas pour les travailleurs de la compagnie aérienne nationale que la Proclamation sur le travail nº 1156 de 2019 autorise à se syndiquer. Or la direction du groupe de la compagnie aérienne nationale n'est pas du même avis et viole de manière flagrante la liberté syndicale des travailleurs. Le groupe de la compagnie aérienne nationale persécute les travailleurs qui sont affiliés à un syndicat de travailleurs indépendant. Ils sont privés de prestations et sanctionnés, voire licenciés. Six dirigeants du syndicat Ethiopian Airlines Group Basic Trade Union (EAG BTU), dont son président, un pilote, le vice-président et un technicien, ont été licenciés. Une réunion de médiation avait été organisée par le ministère du Travail, et toutes les parties étaient arrivées à un accord. Alors que tous ses interlocuteurs ont respecté leurs engagements, comme par caprice, le groupe EAG a enfreint les dispositions de l'accord en continuant à refuser de reconnaître le syndicat du personnel et à refuser de revenir sur les actions punitives contre ses dirigeants.

Le gouvernement a fait montre d'une faiblesse délibérée et dissimulée pour la mise en application des dispositions de la convention. On peut dire sans risque de se tromper que le gouvernement a continué à faire preuve de préjugés. C'est le cas avec la question du groupe aérien national. Alors que notre organisation a envoyé 16 courriers au ministère pour demander qu'il applique l'accord issu de la médiation, pas la moindre réponse n'a été reçue. En revanche, à notre grand dam, il a réagi tout de suite à la lettre que la direction lui a envoyée en prétendant que les travailleurs faisaient usage de télégrammes pour ébranler l'entreprise alors que, en réalité, ils ne faisaient que mener leur activité normalement, un peu comme la commission le fait en ce moment.

Le gouvernement utilise aussi des définitions fourre-tout et larges des services essentiels pour priver les travailleurs du droit de s'organiser. Plusieurs secteurs, qui ne sont pas définis et ne figurent pas dans la liste de l'OIT des services essentiels, sont actuellement classifiés en tant que tels. À titre d'exemple, les chemins de fer et l'aviation sont considérés comme des services essentiels. Le gouvernement devrait être invité à se conformer à cette liste acceptée par tous.

Enfin, l'Éthiopie veut s'industrialiser et stimuler la prospérité nationale. Les travailleurs éthiopiens soutiennent absolument ces aspirations et sont au cœur des efforts déployés en vue de leur concrétisation. Pourtant, il serait mal et inacceptable que ces aspirations s'accompagnent d'une négation des droits des travailleurs. C'est ce qui se passe dans les parcs industriels où les travailleurs ne peuvent pas créer de syndicats ni s'y affilier. Le gouvernement a besoin d'une assistance pour veiller à ce que le programme par pays de promotion du travail décent, qu'il a récemment lancé, est totalement et véritablement conforme aux dispositions des lois et normes existantes qu'il a ratifiées.

Membre gouvernemental, Portugal – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. Les pays candidats de **République de Macédoine du Nord**, **Monténégro** et **Albanie**, et la **Norvège**, membre de l'Association européenne de libre-échange (AELE) et de l'Espace économique européen (EEE), ainsi que la **République de Moldova** souscrivent aux présentes déclarations.

L'UE et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à l'épanouissement des droits de l'homme, y compris les droits au travail, le droit de s'organiser et la liberté syndicale.

Nous promouvons activement la ratification et l'application universelles des normes internationales du travail fondamentales, notamment de la convention nº 87 de l'OIT. Nous soutenons l'OIT dans son rôle indispensable de développement, de promotion et de vérification de l'application des normes internationales du travail et des conventions fondamentales en particulier.

L'UE et ses États membres participent au dialogue et à la coopération au développement avec l'Éthiopie depuis plus de quarante ans. Nous sommes conscients des progrès accomplis dans l'application des normes internationales du travail.

Comme l'a fait l'évaluation de la commission d'experts, nous notons toutefois avec regret l'insuffisance des progrès en matière de liberté syndicale et de protection du droit syndical, en particulier le droit fondamental des partenaires sociaux de constituer des organisations et, par la suite, le droit d'obtenir sa reconnaissance officielle pour son enregistrement légal. Cela étant dit, nous exhortons l'Éthiopie à prendre les mesures nécessaires pour que les associations d'enseignants obtiennent leur enregistrement sans tarder. Tous les travailleurs, y compris les fonctionnaires et autres agents de l'administration de l'État, ont le droit de constituer des organisations de leur choix pour la poursuite et la défense de leurs intérêts professionnels.

Nous nous félicitons du remplacement de la Proclamation sur les organisations caritatives et les sociétés par la Proclamation sur les organisations de la société civile de 2019, qui a supprimé certaines dispositions contraires à la convention, notamment celles qui conféraient aux autorités gouvernementales des pouvoirs discrétionnaires leur permettant de faire obstacle à la liberté syndicale des travailleurs et des employeurs et à leur droit de s'organiser. Nous appelons le gouvernement à revoir, en concertation avec les partenaires sociaux, les dispositions qui restent en contradiction avec la convention, en particulier celles sur l'enregistrement et les recours en appel.

Nous prenons également note avec satisfaction de la récente révision de la Proclamation sur le travail de 2019, quoique nous regrettions qu'elle restreigne toujours illégalement l'application de la convention, en particulier pour ce qui a trait à la couverture de toutes les catégories de travailleurs, la liste des services essentiels dans laquelle l'action de grève est prohibée et le quorum requis pour un scrutin de grève.

Nous avons noté avec satisfaction les informations communiquées par écrit par le gouvernement, qui pointent du doigt l'importance de l'assistance technique, et espérons une étroite collaboration entre le gouvernement, l'OIT et les partenaires sociaux pour aborder les questions restées en suspens.

En outre, nous notons que, dans son rapport de 2021, la commission d'experts a demandé au gouvernement de prendre des mesures ou de fournir des informations sur le thème du travail des enfants. Nous apprécions bon nombre des mesures mises en place par le gouvernement ces dernières années, mais l'incitons à redoubler d'efforts pour éliminer le travail des enfants, notamment en s'orientant vers un enseignement primaire et secondaire obligatoire et gratuit pour tous les enfants jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge minimum d'admission à l'emploi. Il faut accorder une attention particulière à cet égard à l'égalité entre hommes et femmes et au secteur informel.

L'UE et ses États membres vont continuer à coopérer avec l'Éthiopie et sont prêts à seconder le pays dans son action ininterrompue pour la mise en application intégrale des conventions de l'OIT.

Membre gouvernemental, Namibie – La Namibie se félicite de la réponse détaillée de l'Éthiopie et elle salue sa bonne volonté et sa disponibilité pour entamer un dialogue constructif sur les questions à l'examen avec les parties prenantes concernées, et notamment avec les partenaires sociaux. La Namibie prend note aussi des efforts accomplis par le gouvernement éthiopien, en collaboration avec des partenaires du développement et des parties prenantes, pour mener à bien des réformes d'ensemble et approfondies, notamment la réforme de la fonction publique et le Système d'évaluation et de notation des postes dans la fonction publique, qui est actuellement au stade des essais pilotes. En conclusion, la Namibie voudrait souligner les efforts déployés par la République démocratique fédérale d'Éthiopie en ce qui concerne la Proclamation sur le travail nº 1156 de 2019, et nous appelons le BIT à fournir une assistance technique au gouvernement pour qu'il procède à des études fouillées sur les matières à l'examen et s'engage dans un dialogue effectif et constructif avec les partenaires sociaux.

Membre travailleur, Somalie – Cette intervention est prononcée au nom des travailleurs et des syndicalistes de la Corne de l'Afrique. Elle a pour but d'apporter un complément d'information au rapport de la commission d'experts. La convention nº 87 porte sur un droit fondamental au travail. Il s'agit pour l'essentiel d'un droit habilitant, un moyen de permettre la concrétisation d'autres droits, plutôt qu'un simple droit en soi. Sans droit à la liberté syndicale, les travailleurs risquent d'être isolés et de ne pas être entendus. C'est le vecteur essentiel par lequel les travailleurs peuvent promouvoir et défendre leurs droits et intérêts économiques et sociaux.

Les pratiques biaisées et immorales des relations du travail qui ont cours au sein du groupe de la compagnie aérienne nationale sont déplorables et inacceptables. Les actes de cette entreprise violent incontestablement l'esprit et la lettre de la convention. Elle foule au pied, ouvertement et de manière impitoyable, les droits des travailleurs, notamment en persécutant les pilotes parce qu'ils sont syndiqués. Et cela malgré le fait que la Confédération éthiopienne des employeurs de l'industrie considère que «les capitaines ou pilotes ont le droit de s'organiser sur la base de la convention nº 87 de l'OIT sur la liberté syndicale, de la Constitution de la République démocratique fédérale d'Éthiopie et de la Proclamation nationale sur le travail». Et cela malgré le fait que l'Éthiopie ait ratifié la convention il y a des dizaines d'années et que l'esprit de la convention doive former partie intégrante du cadre légal régissant les relations professionnelles en Éthiopie.

La direction du groupe de la compagnie aérienne nationale aurait supprimé certaines prestations aux pilotes qui se sont affiliés au syndicat indépendant et démocratique. Elle a aussi usé de techniques d'intimidation en demandant au ministère du Travail d'empêcher que le syndicat puisse se faire enregistrer.

La Fédération des syndicats somaliens appuie les appels lancés en faveur de ces pilotes que le groupe a renvoyés ou licenciés en raison de leur syndicalisation, et demande qu'ils soient immédiatement réintégrés. Aucune infraction légale n'a été commise qui justifierait que des pilotes soient sanctionnés.

Interprétation du chinois: **Membre gouvernemental, Chine** – Nous avons lu attentivement le rapport de la commission d'experts et les informations communiquées par écrit par le gouvernement sur ce cas. Le gouvernement éthiopien a fourni une réponse détaillée et les éclaircissements demandés dans les recommandations et les observations du rapport. Nous l'en félicitons. Au fil des ans, tant en droit que dans la pratique, le gouvernement a consciencieusement appliqué la convention et progressé positivement. Nous prenons bonne note de la promulgation de la Proclamation sur les organisations de la société civile et de ses effets positifs. Cette proclamation concerne l'enregistrement, la gestion, l'inspection et le contrôle des organisations de la société civile et des ONG qui viennent en aide à des groupes vulnérables. Afin d'empêcher les malversations d'organisations qui œuvrent à l'encontre des droits et intérêts de la population, des normes sociales, des valeurs morales ou des convictions sociales, nous nous félicitons de l'attitude du gouvernement qui maintient un dialogue constructif avec les partenaires sociaux et les parties prenantes.

Nous nous félicitons des réformes globales et en profondeur entreprises par le gouvernement dans des domaines tels que l'administration publique et la fonction publique, l'administration fiscale et le pouvoir judiciaire, et nous nous réjouissons des résultats plus fructueux encore que produiront ces réformes à l'avenir.

Par la même occasion, nous voudrions aussi rappeler à la commission d'experts de bien noter que les situations des pays diffèrent de l'un à l'autre et que tous ne sont pas au même stade de développement. La transposition des normes des différentes conventions sur le travail, y compris la convention nº 87, est en soi un processus complexe et de longue haleine. Tout en soulignant la capacité accrue du pays qui l'a ratifiée à appliquer la convention, nous devrions aussi aborder la question sous un angle historique, englobant et dialectique.

Nous espérons que l'OIT continuera à apporter son assistance technique et à renforcer le dialogue constructif avec les partenaires sociaux afin de promouvoir davantage encore l'application de la convention dans la pratique.

Membre gouvernemental, Ghana – La convention nº 87 est une convention fondamentale très importante pour ce qui est de la création des syndicats et du dialogue social. L'effort consenti par l'Éthiopie pour se conformer aux dispositions de la convention en autorisant les travailleurs à enregistrer leurs syndicats à tout moment, conformément aux instruments pertinents qu'elle a ratifiés, est digne d'éloges.

L'Éthiopie a abrogé la Proclamation sur les organisations caritatives et les sociétés (nº 621 de 2009) qui limitait fortement la liberté syndicale, et l'a remplacée par la Proclamation sur les organisations de la société civile (nº 1113 de 2019), qui donne effet à la liberté syndicale dans les conditions prévues par la convention. C'est très positif, d'autant que nous sommes informés de source sûre qu'elle a créé un environnement propice à la promotion de la démocratie et au désir de s'organiser.

Le Ghana est persuadé que le pluralisme syndical donne, dans l'espace industriel, la possibilité à de nouveaux syndicats, aux syndicats émergents, la possibilité d'être enregistrés, répondant ainsi à la lettre et à l'esprit de la convention. Cela a progressivement fait de l'Éthiopie un pays comptable de ses actes et qui encourage la transparence dans sa mise en application.

Le Ghana est déterminé à soutenir une cause méritoire qui culmine en une riche expérience tripartite pour le développement national, et nous sommes convaincus que l'Éthiopie est bien placée pour adopter des mesures qui calqueront sa législation et sa pratique sur les commentaires de la commission d'experts.

Membre gouvernemental, Norvège – Je m'exprime au nom des syndicats des pays nordiques. Le droit d'organisation est un élément essentiel des conventions de l'OIT. Par-dessus tout, le fait d'être organisé dans un syndicat donne aux travailleurs un sentiment d'appartenance, de représentation et de légitimité. Il est dit que, par sa législation du travail, l'Éthiopie empêche des travailleurs d'exercer leur droit fondamental de s'organiser parce que leur travail est qualifié de «service essentiel». Cela s'applique aux travailleurs du transport, du transport aérien et des services d'autobus urbains.

Hélas, nous notons que des fonctionnaires tels que les enseignants des écoles publiques, les agents de l'administration publique, le personnel soignant, etc., n'ont pas le droit de s'organiser. Il est malheureux que, en dépit des promesses faites précédemment par le gouvernement, les syndicats d'enseignants ne soient toujours pas enregistrés ni reconnus.

Tous les travailleurs nordiques ont le droit de constituer des syndicats de leur choix et d'y adhérer et le droit de négocier collectivement. Cela vaut pour les travailleurs du secteur public, comme les enseignants, les policiers, le personnel pénitentiaire et les forces armées, de même que pour ceux du secteur privé. Ils ont tous le droit de faire grève. Nous sommes conscients qu'il existe sur le continent africain des pays dont les travailleurs du secteur public sont syndiqués. Nous invitons le gouvernement à échanger ses expériences avec ces pays.

En conséquence, nous exhortons le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour que la NTA soit enregistré immédiatement, de telle sorte que les enseignants puissent exercer leur droit de constituer des organisations de leur choix et défendre les droits des enseignants. Nous l'exhortons en outre à réexaminer et réévaluer sa politique sur les «services essentiels».

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Algérie** – L'Algérie prend note des informations fournies par l'a République fédérale démocratique d'Éthiopie, selon lesquelles elle fait connaître qu'aucune demande d'enregistrement de la NTA n'a été déposée. En revanche, elle informe que l'ETA est affiliée à l'Internationale de l'Éducation et compte un nombre important d'adhérents et œuvre à la promotion des intérêts et des droits des enseignants.

L'Algérie prend note également de la satisfaction exprimée par la commission d'experts à propos des modifications apportées à la proclamation sur les organisations de la société civile. Aussi, l'Algérie appuie les efforts de l'Éthiopie dans les réformes entreprises dans la fonction publique, les entreprises publiques, l'administration fiscale et l'instauration d'un système d'évaluation et de classement des emplois qui aboutiront à l'amélioration des rémunérations.

L'Algérie se félicite de l'annonce de la disponibilité du gouvernement de la d'entamer un dialogue constructif avec les partenaires sociaux sur les questions soulevées et de la transmission d'informations actualisées à la commission d'experts dans son prochain rapport, dans lequel elle indiquera les progrès réalisés en tenant compte des observations de la commission.

L'Algérie encourage la coopération entre l'Éthiopie et l'OIT en vue de lui apporter l'assistance technique exprimée dans la mise en œuvre de la convention.

Membre gouvernementale, Burkina Faso – Mon pays réaffirme son attachement aux principes et valeurs véhiculés par la convention nº 87. La question de la défense de la liberté syndicale est une préoccupation fondamentale de notre Organisation. En effet, de la Constitution de 1919 à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998, en passant par la Déclaration de Philadelphie de 1944, l'OIT a fait de la promotion de la liberté syndicale son cheval de bataille.

Le gouvernement de l'Éthiopie est interpellé devant notre commission au sujet de la mise en œuvre en droit et en pratique de certaines dispositions pertinentes de la convention nº 87 qu'il a ratifiée le 4 juin 1963.

La délégation de mon pays note avec satisfaction les informations utiles fournies par le gouvernement de l'Éthiopie à travers les différents efforts consentis par ce pays frère pour donner plein effet aux principes contenus dans la convention. Il est heureux de constater que, sur toutes les questions soulevées par la commission d'experts, l'Éthiopie a manifesté sa volonté d'apporter les corrections nécessaires pour assurer une application adéquate de la convention sur le terrain. À cet effet, elle a marqué sa disponibilité à engager le dialogue avec les partenaires sociaux et à recevoir l'assistance du BIT. C'est pourquoi, tout en encourageant le gouvernement de l'Éthiopie à poursuivre ses efforts, dans le cadre des réformes envisagées, nous espérons que la commission fera preuve de clémence et de compréhension à l'égard de la République d'Éthiopie.

Membre employeur, Éthiopie – Ces deux dernières années, nous avons travaillé main dans la main avec la Confédération des syndicats éthiopiens. Nous avons solutionné de nombreux problèmes qui avaient surgi entre employeurs et travailleurs. Nous avons aussi apporté des solutions à des problèmes juridiques dont il est question ici. Ces deux dernières années, même nos forums tripartites se sont bien déroulés entre nous, employeurs, le gouvernement et les travailleurs. Nous avons réussi à mettre la dernière main à la loi sur le travail dont l'élaboration a demandé sept années.

Cela montre que la relation existant entre les employeurs, les travailleurs et le gouvernement s'améliore de jour en jour. Cette année, le gouvernement essaie de faciliter les choses pour toutes les composantes de la société, de l'économie et du spectre politique. Malgré quelques troubles sociaux ça et là, nous avons pressenti le gouvernement pour qu'il nous laisse les coudées franches pour agir.

Nous sommes persuadés, en notre qualité de Confédération des fédérations d'employeurs éthiopiens, que tout ce qui a été fait jusqu'à présent le sera encore mieux dans les années à venir. Bien sûr, d'ici à la fin de l'année, nous aurons un nouveau gouvernement, un nouvel espoir, un nouveau développement, et nous pensons, en tant qu'organisation d'employeurs, que, en nous rapprochant de l'organisation des travailleurs la Confédération des syndicats éthiopiens (CETU), notre démarche fera forte impression pour inciter le gouvernement à se conformer à la convention que l'Éthiopie a ratifiée il y a très longtemps.

Nous croyons aussi, en tant qu'employeurs, qu'il faut travailler main dans la main avec les travailleurs pour obtenir de meilleures conditions de travail, un meilleur dialogue et des forums sociaux, et même consolider et influencer d'autres politiques que le gouvernement mettra en œuvre.

S'agissant de la compagnie aérienne nationale, nous avons travaillé avec la CETU, au sein d'un forum bilatéral, afin d'améliorer la situation des pilotes, des mécaniciens et, d'une manière générale, de l'ensemble du personnel du transporteur aérien. Nous sommes persuadés que notre intervention a contribué à améliorer les choses. Cette collaboration avec la CETU relève de notre mandat et est pour nous une obligation pour trouver une solution aux problèmes qui subsisteraient quant au statut des enseignants et aux services essentiels vitaux.

Nous avons travaillé en mode bilatéral, et tripartite, pour résoudre tous les types de problèmes auxquels l'économie éthiopienne est confrontée. Sans les travailleurs, nous n'avons pas d'existence. De même, il n'y aurait pas de travailleurs si nous, les employeurs, n'existions pas. En fait, ce dont les travailleurs se plaignent et ce dont nous nous plaignons, n'est pas d'une gravité telle que nous ne puissions trouver une solution entre nous, la solution tripartite à laquelle nous travaillons.

À la fin de ce cycle électoral, qui nous amènera à la fin juillet et août, nous reviendrons une fois encore avec une meilleure solution qui satisfera les travailleurs, le gouvernement et nous, les employeurs. Nous sommes donc convaincus que rien ne surpasse notre forum tripartite et notre mécanisme de règlement.

Je vous remercie de nous avoir donné l'occasion de nous exprimer et je promets, au nom des employeurs éthiopiens, que nous trouverons des solutions et serons main dans la main avec nos travailleurs de la CETU, et avec le gouvernement lui-même.

Membre gouvernemental, Kenya – La délégation kényane remercie la représentante du gouvernement éthiopien pour la réponse qu'elle a donnée aux questions soulevées par la commission d'experts. S'agissant de la plainte de l'Internationale de l'éducation relative au refus d'enregistrer l'association des enseignants, nous notons que le gouvernement éthiopien est disposé à l'enregistrer dans la mesure où elle se conforme à la législation nationale.

Nous notons par ailleurs que l'Éthiopie est prête à un rapprochement avec les partenaires sociaux pour ce qui est de la mise en application de la Proclamation sur les organisations de la société civile. Ces mesures constituent un pas important pour apaiser les préoccupations qui se sont exprimées, alors même que le gouvernement conserve son rôle de surveillance.

Le gouvernement kényan prend note aussi de la volonté du gouvernement éthiopien d'entamer avec les partenaires sociaux des discussions sur certains aspects de la Proclamation sur le travail de 2019, à savoir: les travailleurs concernés, les services essentiels et le quorum requis pour un scrutin de grève. Des consultations tripartites et un dialogue digne de ce nom et efficace sont des éléments essentiels pour l'application des principes et droits fondamentaux. En conclusion, nous exhortons l'OIT à fournir l'assistance technique du Bureau afin d'appuyer les efforts du gouvernement pour relever les défis de la mise en œuvre des obligations contractées au titre de la convention. Nous jugeons nécessaire de prendre note de l'engagement de l'Éthiopie à entamer le dialogue social et à la soutenir, tout en continuant à suivre les progrès accomplis par le biais des mécanismes de contrôle existants.

Observateur, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) – Comme vous l'avez déjà entendu aujourd'hui, en raison de la restructuration de l'entreprise, des travailleurs du groupe de la compagnie aérienne nationale ont enregistré un syndicat – le syndicat de base – en septembre 2019. Peu après, un autre syndicat a été enregistré pour représenter le même groupe de travailleurs – le syndicat primaire de base – malgré les protestations de l'organisation en place. La compagnie aérienne a soutenu activement l'enregistrement du second syndicat et a entamé une campagne antisyndicale hostile.

La compagnie aérienne a licencié la plupart des dirigeants du syndicat de base. Elle a aussi mis en place un système de prélèvement des cotisations en faveur du syndicat primaire, mais a refusé de faire de même pour le syndicat de base. Ce système est ensuite devenu la référence pour le certificat de «représentativité» délivré par le ministère au syndicat primaire. La compagnie aérienne fait maintenant de l'affiliation au syndicat primaire une condition préalable pour bénéficier des mesures de soutien aux salariés, comme par exemple pour les prêts bancaires. En outre, le syndicat de base n'est pas autorisé à recruter, et les travailleurs qui manifestent un intérêt pour lui sont effectivement menacés de renvoi. Il s'agit là d'actes de discrimination antisyndicale flagrants et d'ingérence patronale dans la création et le fonctionnement d'organisations syndicales.

Nous déplorons le licenciement de travailleurs au motif de leurs fonctions de direction dans le syndicat de base. Ces travailleurs doivent être réintégrés dans leur poste de départ et immédiatement indemnisés pour leur perte de rémunération.

L'intervention de la compagnie aérienne pour promouvoir la constitution et le fonctionnement du syndicat primaire parallèle constitue un cas d'ingérence extrême. L'intimidation des adhérents, menacés de licenciement, constitue un déni des droits fondamentaux de ces travailleurs. Enfin, l'octroi de prestations professionnelles aux seuls membres du syndicat ayant la faveur de l'employeur est un nouvel acte de discrimination antisyndicale flagrant.

Nous voulons croire que le gouvernement prendra des mesures pour faire en sorte que la compagnie aérienne fasse montre de neutralité en matière de représentation syndicale. En outre, la compagnie aérienne doit être invitée à apporter remède sans tarder à tous les actes de discrimination antisyndicale.

Observateur, IndustriALL Global Union – Je prends la parole au nom d'IndustriALL Global Union, qui représente plus de 50 millions de travailleurs, notamment dans les secteurs du textile et de l'habillement, pour déplorer les actuelles violations des droits des travailleurs à s'organiser dans les parcs industriels d'Éthiopie.

Bien que nous nous félicitions de ce que la Proclamation sur le travail de 2019 intègre les normes internationales du travail, nos affiliés signalent hélas que ces mêmes normes du travail sont violées quotidiennement dans les parcs industriels, qui sont des zones économiques spéciales pour une industrie manufacturière légère axée sur l'exportation, dans lesquels la majorité des investisseurs étrangers bénéficient de nombreux avantages, dont des exonérations de taxes et d'impôts.

Plus de 45 000 travailleurs des secteurs du textile, de l'habillement, de la chaussure et du cuir sont employés dans ces parcs industriels, qui sont la propriété d'organes du gouvernement, à travers la Commission éthiopienne d'investissement, et sont gérés par la Société éthiopienne des parcs industriels.

En 2019, IndustriALL a enquêté sur un parc industriel et constaté que la majorité des travailleurs des principaux ateliers de confection ne sont pas syndiqués. L'enquête a aussi montré que, dans ces parcs industriels, les travailleurs gagnent parfois les salaires les plus bas du secteur, certains à peine 17 à 30 dollars. Nous nous demandons comment des travailleurs peuvent vivre avec de tels salaires. Il s'est aussi avéré, hélas, que les employeurs de ce parc sont devenus quelque chose ressemblant à un cartel, dans lequel ils décident de payer exactement les mêmes salaires aux travailleurs pour éviter que certains passent d'une usine à l'autre en quête de meilleurs salaires. Le syndicat n'a toujours aucun accès aux travailleurs dans les parcs industriels pour entreprises textiles, ce qui signifie une absence de liberté syndicale et des salaires incroyablement bas. À ce jour, notre affilié éthiopien, la Fédération industrielle des syndicats de travailleurs de l'habillement, du cuir et du textile (IFGLTWU) n'a pas pu organiser les travailleurs de ce parc parce que les recruteurs syndicaux ne sont pas autorisés à y pénétrer.

Représentante gouvernementale – Je voudrais remercier toutes celles et ceux qui ont contribué à la discussion. Permettez-moi de profiter de l'occasion pour remercier en particulier les interventions des gouvernements de la Namibie, de la Chine, du Ghana, de l'Algérie, du Burkina Faso et du Kenya, et pour leur témoigner ma sincère appréciation. Nous prenons note des idées constructives qui ont été formulées pendant la discussion et des compliments reçus pour l'application de la convention faite par le pays.

Je voudrais insister une fois encore sur l'importance que l'Éthiopie accorde au mécanisme de contrôle de l'OIT. Nous sommes encouragés par les observations positives des intervenants à propos des progrès que nous avons accomplis en promulguant récemment la Proclamation sur les organisations de la société civile qui abroge l'ancienne Proclamation sur les organisations caritatives et les sociétés.

Veuillez noter que l'Éthiopie est toujours en pleine réforme, une réforme de grande ampleur et en profondeur qui touche à la fois l'administration et la fonction publique.

Je réaffirme l'engagement du gouvernement de se rapprocher des partenaires sociaux et d'entretenir un dialogue social avec eux. Nous poursuivrons un dialogue constructif avec les parties prenantes concernées et avec les partenaires sociaux sur les observations que nous avons reçues et, comme je l'ai dit précédemment, nous continuerons à communiquer des informations d'actualité sur les résultats obtenus dans nos prochains rapports.

Permettez-moi de rappeler brièvement quelques points pertinents. Veuillez noter qu'en Éthiopie les particuliers et les travailleurs peuvent maintenant constituer librement tout type d'association de leur choix sur la base des lois applicables dans le pays. Aucune autorité compétente n'a reçu une demande d'enregistrement de la NTA. Si elle le souhaite, la NTA peut, comme n'importe quelle autre association, s'enregistrer à tout moment, pour autant qu'elle se conforme à la réglementation applicable.

En conclusion, permettez-moi de réitérer une fois encore la volonté du gouvernement d'appliquer intégralement la convention et les autres instruments de l'OIT.

Membres employeurs – Je voudrais commencer en remerciant l'Ambassadrice d'Éthiopie pour les informations qu'elle a fournies aujourd'hui, et le groupe des employeurs prend note des informations écrites et verbales fournies par les représentants du gouvernement et de l'intéressante discussion qui a suivi. Compte tenu des communications du gouvernement et de la discussion, les membres employeurs notent que plusieurs éléments des articles 2, 4 et 6 de la convention semblent n'être toujours pas respectés.

À cet égard, les employeurs appellent le gouvernement à revoir, en concertation avec les partenaires sociaux, l'article 59(b) de la Proclamation sur les organisations de la société civile nº 1113 de 2019 pour s'assurer que les motifs justifiant le refus d'enregistrer un syndicat ne sont pas trop larges.

Nous appelons le gouvernement à s'assurer que les recours introduits devant la Haute Cour fédérale par des membres, des fondateurs ou des gestionnaires contre la dissolution de leur organisation, que régit l'article 78(5) de la Proclamation sur les organisations de la société civile, ont un effet suspensif.

Les employeurs appellent aussi le gouvernement soit à modifier l'article 3 de la nouvelle Proclamation sur le travail nº 1156 de 2019 de manière à reconnaître le droit de s'organiser aux catégories de travailleurs actuellement exclues de son champ d'application, soit à adopter des dispositions légales adéquates à cette fin pour que soient intégralement respectés les principes de la liberté syndicale.

Les employeurs prient aussi le gouvernement de fournir des informations sur l'état d'avancement de la grande réforme de la fonction publique en cours s'agissant du droit d'organiser les fonctionnaires et d'informer la commission d'experts sur les progrès accomplis en la matière.

En conclusion, le groupe des employeurs souhaite rappeler au gouvernement son engagement à garantir la liberté syndicale suivant les termes de la convention. Cela doit se faire en concertation avec les partenaires sociaux et prendre en considération son respect, en droit comme dans la pratique. Pour conclure, les travailleurs disent apprécier l'annonce par le gouvernement de sa volonté de s'efforcer de respecter intégralement la convention, en droit comme dans la pratique, et nous l'encourageons à se prévaloir de l'assistance technique à cette fin.

Membres travailleurs – Nous remercions la représentante du gouvernement de l'Éthiopie pour les informations qu'elle a pu fournir au cours de la discussion, et nous remercions également les intervenants pour leurs contributions constructives.

Selon nos informations, la demande d'enregistrement de la NTA est en effet à ce jour toujours caduque. L'association s'est en effet dissoute suite aux nombreuses entraves délibérées qui ont été organisées au cours du processus d'enregistrement, qui n'a pu aboutir. Si la demande d'enregistrement de cette association est aujourd'hui caduque, les pratiques qui ont empêché cette association d'être enregistrée ne le sont pas, et d'autres associations rencontrent encore aujourd'hui des difficultés pour être pleinement reconnues comme organisations syndicales.

C'est aujourd'hui l'ETA qui rencontre de telles difficultés, puisqu'elle n'est reconnue que comme association professionnelle, et non comme organisation syndicale. Nous invitons dès lors le gouvernement à tout faire pour lever, en droit comme en pratique, les entraves à la reconnaissance des organisations syndicales représentatives des enseignants, et ainsi leur permettre de représenter pleinement les intérêts des enseignants éthiopiens.

Le gouvernement veillera également à procéder aux adaptations législatives qui s'imposent pour assurer la conformité de la Proclamation sur les organisations de la société civile de 2019 à la convention.

Premièrement, une révision des articles 59(b) et 121(1) de cette proclamation s'imposera, puisque le critère de contrariété à la morale publique, selon lequel les autorités peuvent refuser d'enregistrer une organisation, est un critère excessivement large et arbitraire.

Deuxièmement, une révision de l'article 78(5) de la proclamation s'imposera également afin d'accorder un effet suspensif au recours introduit à l'encontre des décisions de suspension, de retraite ou d'annulation de l'enregistrement d'une organisation syndicale.

Une autre problématique concerne les droits et libertés garantis par la convention, qui ne trouvent malheureusement pas à s'appliquer pour de nombreuses catégories de fonctionnaires et d'agents de l'État. Le gouvernement veillera dès lors à inclure ces catégories de travailleurs dans le champ d'application des législations qui garantissent les droits et libertés consacrés par la convention.

À côté des difficultés qui concernent les agents de l'État, la Proclamation sur le travail de 2019 se révèle également contraire à la convention en ce qui concerne l'exclusion d'un certain nombre de catégories de travailleurs, que nous avons déjà énoncées dans notre discours d'introduction, et pour lesquelles il conviendra que le gouvernement garantisse la pleine application des principes contenus dans la convention.

Afin de mettre en œuvre effectivement l'ensemble de ces recommandations, nous incitons le gouvernement éthiopien à recourir à l'assistance technique du BIT.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par la représentante gouvernementale et de la discussion qui a suivi.

Ayant examiné la question et tenant compte des communications du gouvernement et de la discussion qui a suivi, la commission note que, bien que certains problèmes de conformité aient été résolus dans la nouvelle Proclamation sur les organisations de la société civile nº 1113/2019, de graves problèmes d'application de la convention persistent néanmoins.

À cet égard, la commission demande au gouvernement de l'Éthiopie de:

- **prendre toutes les mesures nécessaires, en droit comme dans la pratique, pour faire en sorte que les syndicats d'enseignants soient enregistrés et reconnus en tant que tels et puissent rejoindre d'autres syndicats;**
- **revoir, en concertation avec les partenaires sociaux, l'article 59(b) de la Proclamation sur les organisations de la société civile nº 1113/2019 afin de s'assurer que les motifs de refus d'enregistrer un syndicat ne soient pas excessivement généraux;**
- **s'assurer que le recours introduit devant la Haute Cour fédérale par des membres, des fondateurs ou dirigeants contre la dissolution de leur organisation, que régit l'article 78(5) de la Proclamation sur les organisations de la société civile, a un effet suspensif; et**
- **modifier l'article 3 de la nouvelle Proclamation sur le travail nº 1156 de 2019 de manière à reconnaître le droit d'organisation aux catégories de travailleurs exclues de son champ d'application.**

La commission prie également le gouvernement de fournir des informations sur:

- **l'état d'avancement de la réforme générale de la fonction publique en cours pour ce qui est de l'octroi du droit d'organisation à tous les fonctionnaires; et**

- **les progrès accomplis sur toutes les questions précitées.**

La commission invite le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT afin de mettre en œuvre effectivement toutes les recommandations de la commission.

Représentante gouvernementale – Je prends la parole pour vous faire part de certains de nos points de vue sur les conclusions de la commission concernant l'application de la convention nº 87. Afin de le consigner dans le procès-verbal, je souhaite répéter devant cette auguste assemblée que, en dépit de la communication de réponses par écrit aux observations et commentaires de la commission d'experts, l'Éthiopie a malheureusement été ajoutée à la liste finale des cas individuels et a comparu devant la commission pour des motifs qui nous échappent encore.

Permettez-moi de profiter de l'occasion pour vous faire part de notre avis sur le mécanisme de contrôle des normes de l'OIT. Nous croyons fermement que ce mécanisme devrait être clair, ouvert, équitable, équilibré et cohérent, et devrait tenir compte des circonstances et réalités nationales. Sa tâche devrait strictement se limiter au domaine de compétence de l'OIT pour préserver la crédibilité de l'Organisation et ne devrait être guidée par aucun autre facteur ni aucune autre motivation.

Comme je l'ai déjà dit la semaine dernière, j'ai pris bonne note des discussions qui ont eu lieu sur notre cas. Permettez-moi de remercier une fois de plus les représentants des employeurs, des travailleurs et des gouvernements pour leur intérêt et leurs interventions constructives.

Sur la base des discussions qui ont eu lieu sur notre cas et du projet de conclusions qui a été établi, je voudrais porter à l'attention de la commission les principaux points suivants:

1. En ce qui concerne le cas de la NTA, la plainte qui fait référence au refus de son enregistrement est sans fondement. Je souhaite réaffirmer que la NTA, à l'instar de toute autre association, peut demander son enregistrement en Éthiopie à tout moment si elle le souhaite auprès de l'autorité compétente pour autant qu'elle respecte la législation nationale régissant ce genre d'enregistrement.

2. En ce qui concerne les fonctionnaires et les agents de l'administration de l'État, comme je l'ai déjà signalé dans ma précédente intervention, mon gouvernement s'est sérieusement attelé à mener des réformes complètes, y compris dans la fonction publique, pour promouvoir la démocratie et la bonne gouvernance. À la lumière de cela, nous pouvons fournir des informations sur les progrès accomplis, en tenant compte des conclusions de la commission.

3. En ce qui concerne la Proclamation sur le travail et s'agissant des conclusions de la commission concernant certaines catégories de travailleurs exclues du champ d'application de la législation du travail, nous sommes disposés à tirer des enseignements de l'expérience d'autres pays et à engager un dialogue efficace et constructif avec les partenaires sociaux, éventuellement avec l'assistance technique du BIT.

Pour conclure, je voudrais vous faire part de l'engagement de l'Éthiopie de respecter la convention et la législation nationale sur le droit syndical. L'Éthiopie s'efforce d'améliorer le droit des travailleurs de s'organiser et de conserver une pratique saine de consultation des partenaires sociaux sur la législation et sa mise en œuvre. Certaines conclusions de la commission sont excessivement lourdes. Nous pensons que la commission pourrait formuler des suggestions aux États Membres. À cet effet, nous comptons sur la poursuite de l'assistance technique du BIT.

Honduras (ratification: 1995)

Convention (nº 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Mesures de protection appliquées à la suite des morts violentes et des menaces dont ont été victimes les membres des peuples indigènes et afro-honduriens

1) Des mesures de protection ont été demandées pour les dirigeants indigènes Cándido Martínez Vásquez et Manuel Salvador Sánchez, originaires de la communauté lenca de San Tomás, Gualcinse, département de Lempira, qui ont été l'objet de menaces de mort;
2) les membres du Conseil civique des organisations populaires et indigènes du Honduras (COPINH) dans le cadre des mesures de protection MC-112-16;
3) le comité directeur et les conseillers de la communauté garífuna de Cristales et Río Negro, Trujillo, Colón;
4) les membres du Mouvement indigène indépendant lenca pour la paix (MILPHA);
5) le dirigeant indigène lenca Cándido Roberto Martínez (Gualcinse, Lempira);
6) le dirigeant indigène lenca Manuel Salvador Sánchez (Gualcinse, Lempira);
7) le dirigeant indigène lenca Felipe Benítez, La Paz (MILPAH);
8) Francisco Gámez Gámez, Lempira (COPINH);
9) Rosario García Rodas, représentante de l'Organisation indigène lenca du Honduras (ONILH);
10) Luis Antonio González, Luquigue, Yorito Yoro;
11) José Isabel López (Guaruma Montaña de la Flor);
12) le conseil de direction de la tribu tolupán de Candelaria, Yoro;
13) José Camilo Rodríguez, José Adán Medina, Simeón Rodríguez (tribu candelaria, Yoro);
14) les membres de la tribu pech de Santa María del Carbón, Olancho;
15) le dirigeant indigène lenca Apolinario Vásquez (La Paz).

Mesures nécessaires afin de promouvoir un climat exempt de violence pour les membres des communautés indigènes et de leurs représentants, et pour garantir l'exercice plein et effectif de leurs droits fondamentaux et collectifs, ainsi que leur accès à la justice

L'Unité de prévention et d'analyse du contexte (UPAC) a élaboré en tout, de 2018 (année de sa création) à février 2021, 14 plans de prévention et de garantie de non-répétition, en collaboration avec la population qui bénéficie de mesures de protection, dans différentes zones du pays: indigènes lenca de La Paz; peuple indigène tolupán de La Montaña de La Flor; communautés garífunas de Puerto Cortés; communautés indigènes lenca d'Intibucá; défenseurs et défenseures de la communauté LGBTI; journalistes et communicateurs sociaux; défenseurs des droits de l'homme dans la zone sud du Honduras; et défenseurs du droit à la terre, en vertu de la réforme agraire du Bajo Aguán.

De plus, l'UPAC a organisé 43 journées d'information sur la loi de protection, qui ont permis de former 814 personnes – entre autres, défenseurs des droits de l'homme, membres de communautés indigènes, garífunas, syndicalistes, journalistes, communicateurs sociaux et agents judiciaires.

En 2020, avec l'assistance technique fournie en vertu de la lettre d'entente du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme et du Secrétariat aux droits de l'homme, un manuel a été préparé pour appliquer, aux prestations assurées par le Système national de protection, les approches intersectionnelle et de genre.

La même année, avec l'assistance technique du programme ProDerechos de l'Union européenne, deux protocoles ont été élaborés en vue de la prise en charge intégrale des bénéficiaires du Système national de protection: i) le Protocole pour la mise en œuvre et le suivi du relogement temporaire, dans le contexte d'une pandémie ou de situations similaires, par l'Unité de mise en œuvre et de suivi, en suivant son guide d'application; et ii) le Protocole de traitement intégral des demandes de mesures de protection, dans le contexte d'une pandémie ou de situations similaires, par l'Unité de réception des cas et de réaction immédiate, en suivant son guide d'application. S'y ajoute un protocole de coordination institutionnelle entre, d'une part, la Direction de la gestion préventive du risque d'atteintes aux droits de l'homme et de conflits sociaux et, d'autre part, l'UPAC de la Direction générale du système de protection des défenseurs et défenseures des droits de l'homme, des journalistes, des communicateurs sociaux et des agents judiciaires, qui sont rattachées au ministère des Droits de l'homme.

Mesures appropriées pour déterminer les responsabilités et punir les auteurs intellectuels de l'assassinat de Berta Cáceres

En ce qui concerne les auteurs intellectuels de ce crime, selon un rapport des services du procureur spécial chargé des crimes contre la vie, des poursuites sont en cours contre Roberto David Castillo Mejía, mais elles n'ont pas encore donné lieu à une condamnation en raison des retards survenus dans la procédure. Le ministère public a poursuivi malgré tout son enquête pour déterminer si d'autres personnes sont impliquées dans ce meurtre et à quel titre. En dépit des retards, le procès contre Roberto David Castillo Mejía a commencé le 6 avril 2021; toutefois, la défense de Roberto David Castillo Mejía, accusé d'être l'auteur intellectuel, a intenté un recours contre la juridiction de jugement, plus précisément contre les juges qui se prononceront sur sa culpabilité. Ainsi, le procès a été reporté dans l'attente de la décision de la cour d'appel de remplacer ou non les juges compétents. Le recours n'a pas abouti, et le procès oral et public a été reporté.

Mesures prises aux fins du processus de consultation préalable, libre et éclairée

- Le projet de loi à ce sujet a été communiqué à des institutions du secteur privé, des organisations de la société civile, des organisations de coopération internationale et des défenseurs des droits de l'homme, non seulement pour le porter à leur connaissance, mais aussi pour obtenir un avis technique sur le projet et leur demander de collaborer à des fins de diffusion, de consultation et d'adoption du projet.
- Des réunions ont eu lieu avec différents secteurs pour faire connaître exactement et en détail le contenu du projet de loi.
- Avec l'appui de la commission législative du Congrès national au cours de la préparation de la consultation, dans le but d'assurer l'accès et l'inclusion des

secteurs intéressés, la commission consultative a demandé des services consultatifs et de soutien, en vue de l'élaboration de la stratégie de consultation, aux entités suivantes: le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme; le Secrétariat aux droits de l'homme au Honduras; la Commission interaméricaine des droits de l'homme; et le bureau de l'OIT au Honduras. Des réunions se sont tenues avec ces entités, et le projet de loi qui a été soumis à la commission consultative a été diffusé. Il leur a également été demandé de donner leur avis technique sur le projet de loi.

- Le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme au Honduras, ayant accepté de collaborer avec la commission consultative, a proposé une assistance technique au Congrès national pour renforcer, dans le domaine des normes internationales – sur la question de la consultation préalable, libre et éclairée – les capacités des députés et des fonctionnaires du Congrès national qui participeront au processus d'adoption de la loi pour faire aboutir ce processus aussi bien que possible. Il leur a également été demandé de contribuer à l'examen du projet afin de le restructurer de manière conjointe, avec la participation de tous les peuples indigènes et afro-honduriens, ainsi qu'à la conception d'une méthodologie appropriée, l'objectif étant que les peuples indigènes participent à la rédaction du projet de loi. Sur ce dernier point, aucun accord n'a encore été trouvé.
- Le représentant de l'OIT pour les affaires indigènes, à la suite d'une réunion avec la commission consultative dans les locaux du Congrès national et d'une demande adressée par voie électronique, a accepté de fournir son avis technique sur le document qui avait été diffusé, mais cet avis n'a pas encore été reçu.
- Dans le cadre de la planification, on a souligné aussi l'importance de recenser les institutions indigènes et afro-honduriennes qui devraient participer à la consultation afin de légitimer le processus. Pour préparer ce recensement, des réunions ont eu lieu avec plusieurs organisations qui regroupent des institutions représentatives des peuples et, avec leur collaboration, des informations ont été recueillies. Avec ces informations et les résultats d'autres recherches effectuées par le personnel technique du Congrès national, cette évaluation est en cours d'élaboration; le but est qu'elle soit prête lorsque commencera la consultation en vue de l'adoption du projet de loi.
- Deux réunions d'information se sont tenues en visioconférence avec des représentants des peuples indigènes.
- Une réunion a eu lieu entre le président par intérim du G16, la commission consultative, une équipe de conseillers du Congrès national et quelques représentants indigènes afin d'informer cet organe de l'état d'avancement du projet de loi.

Mesures spécifiques pour améliorer la situation des plongeurs misquitos

- Réformes du règlement sur la sécurité et la santé au travail dans la pêche sous-marine: décret exécutif STSS-577-2020.
- Guide pratique pour assurer des plongées en toute sécurité dans le secteur de la pêche du Honduras, considérations sur la plongée sous-marine.
- Plan d'action (en vue de la mise en œuvre du règlement sur la sécurité et la santé au travail dans la pêche sous-marine).

- Convention tripartite de coopération pour la prestation de services de santé intégrale aux personnes qui exercent des activités de pêche en plongée (SSIPPB), la priorité étant donnée aux plongeurs victimes du syndrome de décompression, entre le Secrétariat d'État au développement et à l'insertion sociale (SEDIS), le Secrétariat d'État à la santé (SESAL) et l'Association des pêcheurs industriels de la Caraïbe du Honduras (APICAH).
- Élaboration d'un plan stratégique pluriannuel de la Commission interinstitutionnelle pour la prise en charge et la prévention des problèmes liés à la pêche en plongée (CIAPEB) en 2013 par le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) afin de définir les interventions prioritaires.
- Réparation, aménagement et livraison de dix bateaux pour faciliter les activités productives et organisationnelles.
- En ce qui concerne les plongeurs en situation de handicap, une prise en charge particulière et alternative en raison des difficultés existantes pour être soigné en milieu hospitalier afin d'éviter les attentes prolongées pour obtenir des soins médicaux de base et/ou spécifiques.
- Aide économique aux personnes dirigées vers Tegucigalpa par le système de santé de La Mosquitia.
- Projet 8-002-2017: renforcement des compétences entrepreneuriales dans la communauté de Benk, centre de collecte des ressources marines, Villeda Morales.
- Projet 9-003-2017: soutien au développement productif agricole de céréales de base et à l'approvisionnement dans la communauté de Belén, Brus Laguna.
- Projet social de renforcement du Centre de prise en charge des plongeurs en situation de handicap (Association misquita hondurienne de plongeurs souffrant de lésions (AMHBLI)).
- Projet de renforcement de la CIAPEB.
- Construction du Centre intégral de l'AMHBLI (Puerto Lempira).
- Bourses d'études pour les enfants, garçons et filles, de plongeurs en situation de handicap.
- Prestations pour les personnes en situation de handicap vivant en milieu rural.
- Renforcement organisationnel de l'AMHBLI.
- Réformes du règlement sur la sécurité et la santé au travail dans la pêche sous-marine (Brus Laguna et Puerto Lempira).

Participation du peuple misquito à l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de ces mesures

- 2017: ciblage des bénéficiaires d'équipements de mobilité assistée (fauteuils roulants, béquilles, cannes et autres), avec l'AMHBLI qui agit en toute autonomie.
- Programmation de la livraison de rations alimentaires en ciblant les familles, puis livraison menée à bien avec la participation effective de l'AMHBLI.

- 2018: programmation de l'attribution aux familles bénéficiaires de logements en fonction du ciblage de l'AMHBLI, puis attribution effectuée avec la participation effective de l'AMHBLI.
- Mars 2019: inspection conjointe des projets (AMHBLI-CIAPEB).
- 2019: exécution du projet d'assistance technique lucp-hon/3703/c3. Amélioration de la sécurité au travail et de l'emploi décent dans la pêche sous-marine au Honduras – incitation à la mise à jour et aux réformes du règlement sur la sécurité et la santé au travail dans la pêche sous-marine, dans les municipalités de Brus Laguna et de Puerto Lempira.

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental, secrétaire d'État au travail et à la sécurité sociale – Tout d'abord, je tiens à vous féliciter pour votre nomination à la tête des travaux de la commission et à remercier les organisateurs de cet important événement sous la direction de l'OIT et de notre bureau de coopération extérieure. Nous saluons aussi la participation de toutes les nations, peuples et organisations représentés ici.

En ce qui concerne le cas qui nous occupe, que la commission a déjà examiné en 2016, permettez-moi de déclarer ce qui suit.

Le gouvernement du Honduras assume sa responsabilité de se présenter devant la commission pour exposer les progrès substantiels réalisés ces dernières années en réponse aux observations de la commission dont le pays a fait l'objet. Nous sommes surpris et profondément préoccupés d'avoir été à nouveau inscrits sur la liste restreinte des pays qui doivent se présenter devant la commission.

Pour ce qui est des procédures appropriées de consultation et de participation, le pouvoir exécutif, à la suite d'une procédure bien établie, a adressé le 23 mai 2018 au Congrès national de la République du Honduras le projet de loi sur la consultation libre, préalable et éclairée des peuples indigènes et afro-honduriens. Le projet de loi a été soumis à l'examen et à l'avis d'une commission consultative spéciale, qui a mené les activités suivantes: afin d'obtenir un avis technique, le projet a été communiqué aux entreprises privées, à des organisations de la société civile, aux institutions de coopération internationale et aux défenseurs des droits de l'homme, entre autres; un soutien a également été demandé au Haut-Commissariat pour la protection des droits de l'homme au Honduras, à la Commission interaméricaine des droits de l'homme et au bureau régional de l'OIT qui couvre le Honduras, ce qui a permis de renforcer les capacités en matière de normes internationales sur la question de la consultation libre, préalable et éclairée, tant des membres du Congrès national que des députés et fonctionnaires du Congrès national.

Le représentant de l'OIT pour les questions indigènes a rappelé à la commission consultative du Congrès national qu'il faut établir un mécanisme adéquat de consultation et de participation, conformément à la convention nº 169, et prendre les mesures nécessaires pour assurer la consultation et la participation appropriée des peuples indigènes, par le biais de leurs organes représentatifs, à l'élaboration de ce mécanisme. Pour fonder sa décision, la commission consultative du Congrès national a établi la liste des organisations qui regroupent des représentants des peuples indigènes et afro-honduriens afin d'assurer leur participation au processus.

Avec l'arrivée de la pandémie et la suspension qui s'est ensuivie des garanties constitutionnelles dans le pays, beaucoup d'actions prévues par la commission

consultative du Congrès national ont été annulées. Toutefois, des réunions de sensibilisation ont été organisées en ligne avec différents secteurs, notamment des représentants des peuples indigènes et afro-honduriens. De plus, la commission consultative du Congrès national a tenu des réunions avec la communauté internationale représentée dans notre pays au sein du groupe G16 afin de rendre compte de l'état d'avancement du projet de loi. Actuellement, la commission consultative a établi un plan de travail pour élaborer un instrument juridique, ce qui facilitera l'examen et l'adoption ultérieure de l'instrument par le Congrès national.

Ainsi, il y a eu des avancées importantes qui permettent de conclure qu'il s'agit d'un cas en progrès. En tant que gouvernement et en vertu des pouvoirs qui nous sont conférés par la loi, nous avons assumé notre responsabilité dans les temps et les formes voulus, étant entendu que, conformément aux principes de l'ordre juridique, nous respectons l'indépendance des pouvoirs dans notre pays. Par conséquent, nous avons saisi le pouvoir législatif, qui est autonome et indépendant, pour qu'il se prononce comme il convient sur cette question.

En ce qui concerne les mesures nécessaires pour enquêter sur les meurtres et les actes de violence, plusieurs ont été prises pour promouvoir un climat exempt de violence. De plus, l'intégrité physique et psychologique des membres des communautés indigènes et de leurs représentants est dûment protégée, et l'exercice plein et effectif de leurs droits fondamentaux et collectifs, ainsi que leur accès à la justice, sont garantis; l'Unité de prévention et d'analyse du contexte a été créée; 14 plans de prévention ont été élaborés; 43 journées d'information sur la loi de protection se sont tenues; et 814 personnes ont été formées à des questions du domaine de la protection. Tout cela a été possible grâce à la participation des peuples indigènes lenca, tolupán et garifuna, d'agents judiciaires, de journalistes et de communicateurs sociaux.

À propos de l'observation sur les procédures judiciaires concernant les plaintes pour les actes de violence et les menaces à l'encontre des peuples indigènes et afro-honduriens, il faut signaler que le procureur spécial du ministère public chargé de la protection des ethnies et du patrimoine culturel a engagé des poursuites dans 248 cas de plaintes pour actes de violence et menaces à l'encontre de membres des peuples indigènes et afro-honduriens. De 2018 à 2020, il a pris des mesures au sujet des actes suivants: menaces, abus d'autorité, usurpations, tentatives d'homicide, assassinats et discrimination. Vingt-cinq cas sont actifs dans le cadre du mécanisme de protection des droits de l'homme des peuples indigènes et afro-honduriens.

Quant aux mesures appropriées à prendre pour que les instigateurs soient punis dans le cas de l'assassinat de Berta Isabel Cáceres Flores, le ministère public indique que des procédures pénales sont en cours contre les personnes en cause, notamment l'auteur intellectuel. L'enquête se poursuit pour déterminer si d'autres personnes sont aussi impliquées dans ce cas. La procédure en est au stade de l'examen des preuves. Le Tribunal national de jugement a procédé aux audiences prévues dans la procédure pénale.

En ce qui concerne les mesures prises pour améliorer les conditions de travail des plongeurs miskitos, le Honduras démontre sa volonté de réparer les dommages causés aux victimes, au moyen d'une solution à l'amiable entre l'État du Honduras et les éventuelles victimes parmi les plongeurs miskitos. Des réformes ont été apportées à la réglementation de la pêche sous-marine; un règlement a été pris sur la sécurité et la santé au travail dans la pêche en plongée sous-marine, et les employeurs ont l'obligation d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs de la pêche sous-marine. Le secrétariat au Travail a effectué des inspections en haute mer avec des agents de la Marine

hondurienne, du secrétariat à la Santé et de la Direction générale de la pêche, et avec le Procureur général de la République.

En conclusion, je me félicite de l'occasion qui a été donnée au gouvernement du Honduras de répondre aux observations formulées par cette éminente commission. J'insiste à nouveau sur le fait que le gouvernement applique scrupuleusement et respecte les normes internationales du travail, notamment la convention nº 169.

Membres employeurs – Tout d'abord, nous souhaitons remercier le gouvernement du Honduras pour les informations qu'il a fournies oralement et par écrit sur l'application en droit et dans la pratique de la convention nº 169. Nous souhaitons apporter, selon les modalités habituelles, des informations de base pour une meilleure compréhension du cas.

C'est la deuxième fois que la commission examine ce cas. La première, c'était en 2016, et, depuis lors, la commission d'experts a formulé des observations sur la question en 2019 et 2020, en prenant note des rapports du gouvernement et des commentaires formulés par deux centrales syndicales et par le Conseil hondurien de l'entreprise privée (COHEP), lequel était soutenu par l'Organisation internationale des employeurs.

Dans son suivi de l'application de la convention, la commission d'experts soulève trois points très précis dans sa dernière observation de 2020: 1) le respect de l'article 3 sur les droits fondamentaux des peuples indigènes; 2) l'obligation de consultation prévue à l'article 6 de la convention; et 3) la protection des droits du peuple miskito en ce qui concerne la pêche en plongée sous-marine.

Au sujet du respect de l'article 3 de la convention et des droits de l'homme, la commission d'experts avait noté précédemment, avec une profonde préoccupation, des informations faisant état de meurtres, de menaces et de violences dont ont été victimes des représentants et défenseurs des droits des peuples indigènes, ainsi que du climat d'impunité. Les membres employeurs expriment leur préoccupation et leur refus de tout acte de violence et de toute menace à l'encontre de défenseurs des droits de l'homme.

Nous sommes conscients que le Honduras a connu un climat de violence généralisée ces dernières années en raison des différents problèmes auxquels le pays a été confronté, sur les plans politique, social et économique, d'où un climat général de violence.

Malgré ce contexte, nous reconnaissons et saluons le fait que le gouvernement a pris et continue de prendre des mesures spécifiques pour protéger les dirigeants indigènes, auxquels il vient de faire référence dans son exposé, et nous l'encourageons à continuer de le faire pour leur bien et pour celui du reste de la population, y compris les travailleurs et les employeurs, qui sont également victimes de ce climat de violence.

Parmi les actions menées et celles que le gouvernement a évoquées en indiquant qu'elles ont cet objectif, nous soulignons les suivantes: la création du Secrétariat aux droits de l'homme, qui, selon lui, a permis de réduire les niveaux de violence; et la création de la Commission sur la violence antisyndicale et du Conseil de prévention des conflits, qu'a mentionnée le représentant du gouvernement. Toutes ces entités, selon ce qui a été indiqué, s'occupent des cas mentionnés dans le suivi de l'application de la convention.

Beaucoup reste encore à faire, et il serait très positif que le dialogue social débouche sur un plan de travail prévoyant des objectifs spécifiques, à moyen et à long terme, et des résultats quantifiables, avec la participation active et coordonnée du gouvernement et du secteur productif, ce dernier y étant représenté par les

organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives. Il est essentiel d'instaurer dans la société un climat de confiance à l'égard de la législation, des tribunaux et des institutions, ce qui améliorera assurément les conditions de vie de tous les Honduriens.

Nous n'ignorons pas les conditions défavorables que la pandémie a entraînées au Honduras et qui ont été aggravées par les phénomènes naturels qui ont touché le pays. Toutefois, ici, nous encourageons le gouvernement à faire tout son possible pour promouvoir un climat exempt de violence pour la population, pour assurer une protection adéquate aux membres des communautés indigènes et à leurs représentants et pour garantir le plein exercice de leurs droits fondamentaux. Nous invitons également le gouvernement à continuer de faire rapport sur ce sujet à la commission d'experts en temps utile, ponctuellement, et toujours en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Dans les conditions présentes, le renforcement du dialogue social est essentiel.

Le deuxième point a trait aux articles 6 et 7 de la convention, qui portent sur les procédures appropriées de consultation et de participation. Il convient de rappeler que le Honduras a ratifié la convention en 1995, il y a plus de vingt-cinq ans, et que le droit de consultation et de participation des peuples indigènes n'est toujours pas réglementé. Bien qu'il y ait un consensus général sur le fait que la convention, ainsi que la consultation et la participation qui en découlent, n'accordent ni n'impliquent un pouvoir de veto des populations indigènes consultées, le fait est que, dans les pays où cette consultation préalable n'a pas été réglementée, comme c'est le cas au Honduras, il existe un risque de veto de facto aux projets d'investissement et, par conséquent, au progrès. À cela s'ajoutent les effets des décisions judiciaires incohérentes et contradictoires qui se fondent sur une interprétation erronée de la convention, d'où une insécurité juridique. Ces deux facteurs nuisent aux investissements et se traduisent par d'énormes pertes sociales, car des milliers d'emplois directs et indirects ne sont pas créés ou sont perdus. Ainsi, on laisse passer la possibilité de progrès dans les zones qui en ont besoin et qui sont généralement les plus pauvres. La judiciarisation de l'application de la convention ou, en d'autres termes, la mise en œuvre de ses dispositions à la suite de décisions judiciaires et non d'un accord des parties prenantes, comme cela devrait être le cas, devient un élément qui fausse et entrave le développement institutionnel et réglementaire de la convention et aboutit à des niveaux élevés de conflit social, cela au détriment de tous.

La commission a adopté des conclusions en 2016 dans lesquelles, en termes très clairs, elle a prié instamment le gouvernement de réglementer sans délai, en concertation avec les partenaires sociaux, conformément à l'article 6 de la convention, les conditions requises des consultations, de sorte que ces dernières soient menées de bonne foi et sous une forme appropriée aux circonstances, en vue de parvenir à un accord ou d'obtenir un consentement au sujet des mesures envisagées.

Je saisis cette occasion pour souligner que l'instrument international mentionné, à savoir la convention, dans ce cas son article 6, est le seul à être juridiquement contraignant pour le Honduras, et non d'autres instruments tels que celui à caractère déclaratif qui a été élaboré par le système des Nations Unies.

Nous reconnaissons des progrès considérables dans ce domaine, mais nous devons signaler que l'avant-projet de loi que le pouvoir exécutif a soumis au Congrès national, à la suite de consultations, n'a malheureusement pas encore été approuvé.

La commission d'experts n'insiste pas sur un point qui nous semble important: de mai 2016 à février 2017, le gouvernement, avec l'appui technique et financier du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), a promu une consultation en vue de la réglementation de la consultation préalable. Elle a permis de tenir 17 ateliers régionaux et 1 atelier national et, par le biais des organisations qui les représentent, les 7 peuples indigènes et les 2 peuples afro-honduriens ont été consultés. Malgré ces efforts, il semble que la grande division qui existe au sein des peuples indigènes, entre autres motifs ou justifications, n'a pas permis de déterminer clairement s'il existe un accord sur le projet de consultation dans le cadre de la convention nº 169. Le Honduras, comme nous en avons été informés, est sur le point de mener à son terme le processus législatif qui vise à réglementer l'obligation de consultation, en vertu de l'article 6 de la convention. Nous espérons que cela se concrétisera sans délai, conformément aux règles internes et sans ingérence d'acteurs de l'extérieur.

Afin d'atteindre cet objectif et les autres objectifs fixés, nous estimons que le gouvernement doit concentrer ses efforts sur une collaboration étroite avec l'OIT, laquelle est chargée de veiller à la bonne application de la convention. Il est très important qu'il arrive au terme de ses processus internes et qu'il ne crée pas de confusion.

Cela dit, à l'évidence, il y a encore des points sur lesquels le gouvernement doit continuer à travailler. Mais il nous semble qu'il y a aussi des progrès, que nous devons reconnaître, dans un certain nombre de domaines. Nous encourageons le gouvernement à poursuivre ses efforts pour satisfaire aux conditions énoncées dans la convention.

Membres travailleurs – C'est la seconde fois que la commission est appelée à examiner l'application de la convention nº 169 par le gouvernement du Honduras. En 2016, la commission avait exprimé sa préoccupation devant l'absence de progrès dans la réglementation nécessaire de la question de la consultation préalable et avait prié instamment le gouvernement d'assurer la mise en œuvre de la convention dans un climat de dialogue et de compréhension exempt de violence.

Cinq années ont passé, et nous ne pouvons que déplorer l'insuffisance des mesures prises par le gouvernement pour répondre à la violence endémique à l'encontre des peuples indigènes et de leurs défenseurs. Le Honduras reste l'un des pays les plus meurtriers pour les défenseurs de l'environnement et des droits de l'homme; 4 dirigeants indigènes ont été tués en 2018; 14, en 2019; et 12, en 2020. D'autres, innombrables, sont régulièrement menacés, agressés physiquement et victimes de disparitions forcées. C'est le cas des quatre membres de la communauté garifuna qui ont été enlevés de chez eux le 18 juillet 2020 et qui n'ont jamais été retrouvés. Le 27 décembre, José Adán Medina, membre de la communauté indigène tolupán, a été retrouvé mort par balle dans un endroit reculé de la communauté d'El Volcán. La veille, Félix Vásquez, un éminent militant écologiste du groupe indigène lenca, a été tué devant sa famille par des hommes masqués armés de fusils et de machettes.

Dans son rapport à la commission d'experts, le gouvernement fournit des informations d'ordre général sur les mesures prises pour protéger les communautés indigènes, notamment l'identification et le suivi des risques collectifs et individuels, des plans de prévention et une formation, ainsi que des activités pour faire comprendre l'importance du travail des défenseurs des peuples indigènes.

Le procureur spécial chargé de la protection des ethnies et du patrimoine culturel a demandé des mesures de protection. Or le gouvernement ne fournit pas

d'informations sur la mise en œuvre de ces mesures ni sur leur efficacité pour prévenir les agressions. C'est là que réside le problème: dans un contexte d'extrême violence et d'impunité profondément ancrée, les mesures gouvernementales ne sont pas du tout à la hauteur des besoins impérieux de protection des dirigeants et des communautés indigènes. Il suffira de dire que Félix Vásquez avait déposé de nombreuses plaintes depuis 2017 pour signaler les menaces de mort qu'il recevait. Le gouvernement n'a jamais agi, même après la demande en janvier 2020, par la Commission nationale des droits de l'homme du Honduras, de mesures de protection de cette personne.

Les enquêtes et les poursuites pour actes criminels sont également absentes. Cinq ans après l'assassinat de Berta Cáceres, le procès de l'individu accusé d'avoir été l'instigateur du crime est toujours en cours. Dans un rapport de 2019, le Rapporteur spécial des Nations Unies sur la situation des défenseurs et défenseuses des droits de la personne au Honduras a indiqué que la grande majorité des meurtres et des attaques visant les défenseurs des droits de la personne restent impunis. Si des enquêtes sont lancées, elles n'aboutissent pas. Le gouvernement du Honduras doit être tenu responsable de ces violations épouvantables, à l'encontre des peuples indigènes, du droit à la vie et de l'intégrité de la personne. Il doit immédiatement redoubler d'efforts pour protéger les défenseurs des droits des peuples indigènes, prévenir les actes de violence et les persécutions dont ils sont l'objet, enquêter et poursuivre et sanctionner les auteurs et les instigateurs de ces actes.

En ce qui concerne l'élaboration du projet de loi sur la consultation préalable, libre et éclairée des peuples indigènes et afro-honduriens, nous prenons note des efforts déployés par le gouvernement pour organiser des consultations et faire avancer l'adoption du projet de loi. Nous notons en particulier que le gouvernement a soumis le projet de loi au Congrès national, lequel a créé par la suite une commission consultative spécifique sur la loi de consultation.

En 2020, le gouvernement a laissé la pandémie de COVID-19, et les restrictions à la liberté de circulation qu'elle a entraînées, entraver considérablement la consultation des populations indigènes, ce qui est regrettable.

Les droits de consultation et de participation à la prise de décisions constituent la pierre angulaire de la convention. Le gouvernement doit garantir un délai suffisant pour permettre une consultation significative des peuples indigènes et afro-honduriens, de façon à s'assurer que le projet de loi résulte d'un processus de consentement complet, libre et éclairé, mené avec tous les peuples indigènes et afro-honduriens. Il est tout aussi crucial de s'assurer que la loi qui sera adoptée prévoira des processus de consultation et de participation solides, inclusifs et fiables, garantissant la pleine participation des peuples indigènes aux décisions qui les concernent.

Nous sommes particulièrement intransigeants sur la nécessité que le gouvernement élargisse les processus de consultation, car ils sont étroitement liés à un certain nombre de questions touchant les peuples indigènes et afro-honduriens, questions habituellement négligées par le gouvernement, par exemple les suivantes: 1) identification et cartographie des terres que les peuples indigènes et afro-honduriens occupent traditionnellement, et effets de la protection des droits de propriété et de possession des peuples intéressés; 2) préservation des droits des peuples indigènes et afro-honduriens sur les ressources naturelles dont sont dotées leurs terres, compte tenu en particulier des programmes de prospection ou d'exploitation de ces ressources, y compris les activités minières; et 3) accès à la justice des peuples indigènes et afro-honduriens et sensibilisation de ces peuples à leurs droits.

Nous rappelons qu'en 2015 la Cour interaméricaine des droits de l'homme a rendu une décision concernant le peuple garifuna de Punta Piedra, dans laquelle elle a souligné son droit aux terres, territoires et ressources qu'il possède, occupe, utilise ou acquiert traditionnellement, ainsi que son droit de posséder, d'utiliser, de développer et de contrôler ces terres.

À propos de la situation du peuple miskito, nous notons que le gouvernement propose des services de santé complets et des programmes de compensation pour les pêcheurs en plongée et leurs familles. Toutefois, nous sommes préoccupés par la situation déplorable des plongeurs miskitos qui, malgré les mesures prises, continuent d'être victimes de conditions de travail précaires et privés de mesures de sécurité au travail suffisantes. Il faut encore des mesures spéciales pour assurer aux travailleurs appartenant au peuple miskito une protection efficace en ce qui concerne le recrutement et les conditions d'emploi, comme le prévoit l'article 20, paragraphe 1, de la convention.

Enfin, au sujet des politiques et actions coordonnées visant à améliorer l'accès des peuples indigènes et afro-honduriens aux services de santé, à l'éducation et au logement, nous demandons au gouvernement de poursuivre ses efforts et de coordonner les actions avec la participation des peuples concernés afin d'éliminer les écarts socio-économiques qui existent encore entre eux et les autres membres de la communauté nationale, et de promouvoir la pleine réalisation des droits socio-économiques et culturels de ces peuples.

Membre employeur, Honduras – Nous avons été surpris que le Honduras ait été à nouveau invité cette année à s'exprimer au sujet des observations concernant la convention nº 169. Toutefois, nous pensons qu'il est important que le secteur employeur apporte des éclaircissements au sujet des observations formulées par la commission d'experts dans l'addendum de 2021 à son rapport de 2020.

Comme cette commission et le Bureau le savent, le secteur employeur du Honduras a toujours présenté ses observations sur le respect des normes internationales du travail, qui ont force de loi dans la République du Honduras, et, à cette occasion, nous tenons à souligner ce qui suit.

Tout d'abord, en tant que représentants du secteur employeur hondurien, nous avons toujours rejeté toute forme de violence à l'encontre de personnes ou de groupes de citoyens honduriens ou d'étrangers et nous déplorons les actes de violence commis ces dernières années dans notre pays, qui ont un caractère général et ne visent pas en particulier un groupe ou une personne. C'est le secteur employeur qui, au sein du Conseil économique et social, a proposé la création de la Commission sur la violence antisyndicale et du Comité sectoriel chargé du traitement des différends soumis à l'OIT (MEPCOIT), auxquels se sont joints le ministère public, la police nationale et le pouvoir judiciaire; les questions que ces entités examinent doivent être traitées à la lumière de la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et non de la convention nº 169.

Deuxièmement, comme nous l'avons expliqué devant cette commission en 2016, l'organisation d'employeurs la plus représentative du Honduras, le COHEP, a toujours exprimé son intérêt particulier pour la réglementation du droit à la consultation des peuples indigènes et afro-honduriens, conformément à la convention, laquelle est un instrument contraignant pour l'État du Honduras, ce que nous ne cesserons pas de rappeler.

Troisièmement, il convient de noter devant cette commission que le secteur employeur a toujours demandé l'assistance du BIT, en particulier celle de ses

spécialistes, à des fins de consultation en vue de l'élaboration puis de l'adoption de la loi sur la consultation préalable. Des notes ayant été adressées dans ce but au Congrès national du Honduras, il a été proposé au Congrès national, qui constitue le pouvoir législatif dans notre pays, de mettre à disposition des conseillers pour élaborer le rapport de la commission consultative sur la loi et pour participer aux discussions en plénière du Congrès national.

En tant qu'organisation d'employeurs, nous avons agi en vue de l'adoption de la loi sur la consultation préalable; nous affirmons résolument que cette loi doit être adoptée en respectant le principe de bonne foi, étant entendu que la consultation n'implique pas un droit de veto et qu'un consentement n'est requis que dans les cas exceptionnels que la convention établit déjà dans son article 16 relatif au déplacement des populations indigènes.

Quatrièmement, nous avons expliqué au gouvernement du Honduras, aux organismes internationaux et à l'OIT que le secteur employeur hondurien exige, pour la sécurité juridique des investissements et la sécurité individuelle des habitants, l'élaboration de cette loi, laquelle ne doit pas viser des questions qui ne sont pas couvertes par la convention. Nous leur avons indiqué aussi que la consultation doit toujours être considérée non comme un référendum ou un plébiscite auprès des peuples, mais comme une consultation dans les zones où une décision pourrait avoir un impact direct. Il faut également comprendre que la consultation ne donne pas un droit de veto, point sur lequel nous avons insisté devant tous les États ou organismes internationaux.

Cinquièmement, en tant que secteur employeur, nous avons soutenu le projet que le secrétariat au Travail et à la Sécurité sociale a adressé en son temps au pouvoir législatif, mais les retards dus à la pandémie de COVID-19 et aux ouragans *Eta* et *Iota* qui ont touché le territoire hondurien ont empêché la tenue d'un ample débat au sein de cette entité de l'État. Nous espérons que ce débat aura lieu dans les prochaines semaines, avec le soutien technique du BIT qui connaît les objectifs et les dispositions de la convention, et non d'une autre organisation ou institution internationale.

Enfin, nous souhaitons réaffirmer le soutien du secteur employeur hondurien à l'adoption et à la mise en œuvre d'un instrument juridique qui assure sécurité juridique et tranquillité d'esprit à la population et aux investisseurs; de plus, nous demandons à la commission et à la commission d'experts de veiller à ce que les cas de violence au motif de l'exercice du droit syndical soient traités dans le cadre de la convention nº 87 et à ce que l'on ne confonde pas le champ d'application d'une convention et celui d'une autre de nature différente, comme la convention nº 169. Cela étant dit, nous considérons la création de la Commission sur la violence antisyndicale, à la suite des conclusions de cette commission, comme une avancée significative dans le domaine des droits de l'homme.

Membre gouvernemental, Barbade – J'interviens au nom d'une **importante majorité de pays de l'Amérique latine et des Caraïbes**. Nous souhaitons la bienvenue au distingué secrétaire d'État au Travail et à la Sécurité sociale ainsi qu'aux représentants de la délégation du gouvernement du Honduras présents à cette réunion qui ont soumis à la commission des informations actualisées. Nous remercions le gouvernement du Honduras pour la présentation de son rapport sur la suite donnée aux observations de la commission d'experts et aux conclusions que la Commission de la Conférence a adoptées en 2016 à la 105e session de la Conférence internationale du Travail, qui portent toutes sur l'application de la convention nº 169.

Nous apprécions les efforts déployés par le gouvernement pour établir et renforcer encore les mesures visant à assurer l'intégrité et la protection des communautés indigènes et des défenseurs des droits de l'homme. Nous saluons les progrès réalisés grâce à la mise en œuvre du mécanisme de protection des défenseurs des droits de l'homme, des journalistes, des communicateurs sociaux et des agents judiciaires, ainsi que la création d'organes judiciaires spécifiques pour défendre les droits des peuples indigènes. Ces actions indiquent la détermination du gouvernement à améliorer la situation et à faire baisser le nombre de cas de violence à l'encontre des défenseurs des droits de l'homme dans le pays. Nous soulignons l'ouverture du gouvernement du Honduras et son engagement dans le sens d'une coopération étroite avec les mécanismes du système des Nations Unies en ce qui concerne les questions du travail et les droits de l'homme, ainsi que la mise en œuvre de la convention. Nous saluons l'assistance technique fournie par le bureau de pays du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. Créé en 2015, il a contribué au renforcement du système national de protection et à l'établissement de protocoles de protection spécifiques dans le contexte de la pandémie.

Nous reconnaissons les progrès dont le gouvernement a fait état dans l'élaboration d'un projet de loi sur la consultation libre, préalable et éclairée. Nous notons les efforts de la commission consultative spéciale du Congrès national de la République pour prendre en compte les différentes vues des principaux acteurs qui participent à l'élaboration du projet de loi.

Comme indiqué dans le rapport du gouvernement, nous pensons que la désignation précoce de ces acteurs fera bénéficier le projet de loi d'un degré élevé de participation et d'adhésion, en particulier des communautés des peuples indigènes. Les ateliers de sensibilisation organisés depuis 2018 et le recensement des institutions indigènes et afro-honduriennes sont des initiatives qui peuvent ouvrir la voie à ce processus.

Nous saluons l'élaboration et l'application de politiques multidimensionnelles que le gouvernement promeut pour améliorer les conditions de travail dans le secteur de la pêche en plongée sous-marine. En particulier, nous soulignons la récente publication du règlement sur la sécurité et la santé au travail dans la pêche en plongée sous-marine.

En conclusion, nous encourageons le gouvernement à poursuivre en coopération ses efforts pour traduire dans les faits les engagements internationaux pris en vertu de la convention. Nous encourageons également le BIT à continuer d'apporter son assistance technique au gouvernement du Honduras.

Membre employeuse, Costa Rica – Le secteur employeur costaricien considère que le Honduras a fait les efforts nécessaires pour garantir les droits des peuples indigènes et des personnes d'ascendance africaine, ainsi que l'application de la réglementation du droit à la consultation préalable qui est établie et visée dans la convention.

Des efforts ont été faits pour respecter le dialogue social, qui est protégé par la convention (nº 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, laquelle, comme nous le savons, est l'une des conventions de gouvernance qui garantit la participation sur un pied d'égalité des représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs. En conséquence, un projet de loi a été accepté en tenant compte des normes internationales. Cependant, il est important de noter que, comme dans d'autres pays, le secteur employeur considère que ce type de cadre juridique doit être créé sans porter atteinte aux articles 6 et 7 de la convention

nº 169, qui ont été faussés en promouvant au moyen du droit à la consultation d'autres concepts et d'autres droits qui ne sont pas reconnus par la convention.

Le secteur employeur hondurien, représenté par le COHEP, a jugé utile que, avant l'adoption de la loi sur la consultation préalable, le pouvoir législatif, le pouvoir exécutif et les organisations de peuples indigènes et de personnes d'ascendance africaine du Honduras bénéficient de l'assistance technique du BIT afin d'aboutir à une législation conforme aux dispositions de la convention. Il est important que la consultation des organisations représentatives soit non contraignante, étant donné qu'il ne s'agit pas d'un référendum national ou d'un processus visant à octroyer des droits. Le COHEP s'est efforcé de s'exprimer sur ce projet de loi et sur les aspects à ne pas négliger pour sauvegarder les droits collectifs des peuples indigènes et d'ascendance africaine et garantir la sécurité juridique des investissements dans le pays, en suscitant la confiance des peuples indigènes et des investisseurs.

Nous exhortons le gouvernement hondurien à poursuivre les mesures nécessaires pour protéger les peuples indigènes, sans négliger le dialogue social avec tous les secteurs qui participent aux consultations.

Membre gouvernemental, Colombie – Nous tenons à réaffirmer l'engagement du gouvernement colombien à respecter les normes internationales du travail, en particulier la convention nº 169. Nous remercions le secrétaire d'État au Travail et à la Sécurité sociale pour les informations qu'il a fournies sur l'état d'avancement de la suite donnée aux observations de la commission d'experts relatives à la convention. Nous apprécions à leur juste valeur les efforts déployés par le gouvernement du Honduras pour mettre en œuvre des mesures de protection des personnes visées par le Programme portant sur les peuples indigènes et afro-honduriens du Honduras (PIAH). Nous encourageons le gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires pour les peuples indigènes. Nous soulignons l'information qui fait état de la création des 14 plans de prévention et de garantie de non-répétition, lesquels ont été élaborés conjointement avec la population relevant du PIAH qui bénéficie de mesures de protection.

La consultation préalable en tant que mécanisme participatif est précieuse et particulièrement utile pour reconnaître les droits des peuples ethniques, dans la mesure où elle a une influence significative sur la définition des droits des peuples indigènes. Ainsi, ils sont informés des politiques de développement économique et social et y participent. Par conséquent, nous félicitons le gouvernement du Honduras et l'encourageons à continuer à avancer dans le processus du projet de loi sur la consultation libre, préalable et éclairée, qui a été soumis à l'examen des différentes parties prenantes.

Enfin, nous encourageons le gouvernement à poursuivre ses efforts pour respecter les engagements découlant de la convention, avec l'assistance technique du BIT.

Membre employeur, Mexique – La commission d'experts considère de la plus haute importance de veiller à ce que la loi qui sera adoptée au Honduras résulte d'une consultation complète, libre et éclairée des peuples indigènes et afro-honduriens, et de garantir la consultation ainsi que la participation appropriée de ces peuples à ce processus par le biais de leurs organes représentatifs. Nous saluons le fait que, selon les informations reçues, ces consultations ont déjà été menées à bien, y compris avec la participation des Nations Unies, et qu'un processus législatif aux fins de l'adoption de la loi hondurienne sur la consultation préalable en est actuellement à sa phase finale.

Nous sommes d'accord avec ces mesures, mais le résultat final du processus législatif doit être conforme aux dispositions de la convention afin que les peuples

indigènes et afro-honduriens puissent être dûment consultés. Il doit se fonder sur le principe général selon lequel la consultation préalable et éclairée ne constitue pas un droit de veto, et la loi ne peut pas arriver à l'extrême d'établir que la réglementation de la consultation doit être considérée comme un droit de veto, puisque cela n'est pas prévu dans la convention.

Le Honduras veut réglementer l'obligation de consultation selon les termes de l'article 6 de la convention. Nous estimons aussi que, avant l'adoption de la loi, le gouvernement du Honduras doit concentrer et redoubler ses efforts, en étroite collaboration avec l'OIT; du reste, comme il ressort de la présentation de ce cas, il veille à la bonne application de la convention. Nous rejoignons donc le secteur employeur hondurien dans son intérêt et son soutien pour l'adoption d'un instrument juridique conforme à ses processus internes, qui assurera sécurité juridique et tranquillité d'esprit aux citoyens et aux investisseurs.

Interprétation de l'allemand: **Membre travailleur, Suisse** – La délégation des travailleurs allemands ainsi qu'IndustriALL Global Union appuient l'exposé qui suit. Ces dernières années, le Honduras est devenu l'un des pays les plus meurtriers pour ceux qui défendent les droits fonciers des indigènes et qui organisent l'opposition à des mégaprojets destructeurs de l'environnement tels que les exploitations minières, les barrages hydroélectriques et l'exploitation forestière. Outre cette violence, les communautés indigènes du Honduras ont été particulièrement touchées en novembre 2020 par les ouragans *Eta* et *Iota*. Soixante-trois personnes ont perdu la vie. Sept millions ont été touchées. Quelques semaines auparavant, le gouvernement avait nommé un chanteur populaire à la tête de la Commission permanente des contingences (COPECO) qui, de son propre aveu, n'avait aucune expérience de ce rôle ni de la gestion des situations d'urgence. La tempête a particulièrement frappé les zones côtières du pays où sont établies des communautés afro-honduriennes garifunas et des groupes indigènes tawahka et miskito. Les ouragans ont considérablement aggravé la situation déjà désastreuse des populations indigènes et afro-honduriennes qui n'ont pas accès à des services de base comme l'eau et l'assainissement. De plus, selon un rapport publié en juillet 2020, la réaction de l'État face à la pandémie a encore accentué l'exclusion des communautés indigènes et afro-honduriennes.

Nous exhortons le gouvernement du Honduras à faire tout le nécessaire pour faire reculer la violence à l'encontre des membres des communautés indigènes et de leurs représentants, pour garantir le plein accès aux services de base essentiels et pour que l'action de l'État face à la pandémie n'aggrave pas l'exclusion sociale.

Membre employeuse, Colombie – Je voudrais aborder trois aspects de ce cas. Premièrement, bien que la convention n'exige pas de réglementation nationale sur la consultation préalable, dans le cas où le gouvernement du Honduras déciderait de légiférer pour en définir les modalités internes, il devra tenir compte du fait que l'accord des communautés consultées n'est pas une condition préalable à l'adoption d'une décision législative ou administrative, ou à la mise en œuvre d'un projet ou d'un chantier. La commission d'experts, dans son observation générale sur la convention publiée en 2011, a déclaré que «les consultations envisagées n'impliquent pas un droit de veto et ne doivent pas non plus nécessairement avoir pour résultat de parvenir à un accord ou à un consentement». L'article 6 de la convention dispose que la bonne foi est le principe directeur de la consultation préalable. Ainsi, la consultation doit être menée sur la base de la confiance mutuelle, en disposant d'amples informations et dans le but de parvenir à un accord. Il est important de souligner qu'elle ne doit pas nécessairement aboutir à un accord et que la convention exige seulement une consultation préalable à cette fin.

Deuxièmement, je voudrais souligner les progrès réalisés au Honduras dans la tenue d'ateliers et de consultations, avec les différentes organisations représentatives des populations indigènes et tribales, pour définir le texte du projet de loi. J'encourage les participants à recourir à la consultation dans le cadre de la convention et à s'abstenir d'y inclure des questions, des concepts et des droits qui vont au-delà de la convention.

Troisièmement, en ce qui concerne les mécanismes de protection des droits du peuple miskito, la commission devrait tenir compte du fait que le Honduras a fait des progrès dans la diffusion des mesures de sécurité et de santé au travail dans la pêche en plongée sous-marine. Nous constatons qu'il existe des mécanismes qui ont permis d'informer et de consulter ces communautés pendant l'élaboration d'instruments et d'accords.

En conclusion, premièrement, les autorités doivent consulter les communautés, mais elles ne sont pas tenues de parvenir à un accord avec elles; deuxièmement, nous devons reconnaître les progrès et les efforts réalisés au Honduras dans la recherche d'accords dans ce domaine. Enfin, nous encourageons la poursuite du dialogue social, dans le but d'appliquer de manière équilibrée les dispositions de la convention.

Membre travailleur, Argentine – Comme nous l'avons entendu, la situation au Honduras est grave et urgente. Depuis plusieurs années, nous attirons l'attention sur le climat de violence antisyndicale dans ce pays et sur le refus systématique de l'État de respecter la consultation préalable. Nous, travailleurs, sommes extrêmement préoccupés par le fait que, malgré les déclarations, recommandations et décisions répétées des organes des Nations Unies, y compris l'OIT et cette commission, le gouvernement hondurien n'a pas été en mesure de démontrer qu'il s'engage sérieusement à œuvrer pour les peuples indigènes dans le pays et à protéger leurs droits.

Depuis plus de vingt ans, le Honduras ne respecte pas son obligation de consulter les peuples intéressés, par des procédures appropriées, et en particulier à travers leurs institutions représentatives, chaque fois que l'on envisage des mesures législatives ou administratives susceptibles de les toucher directement. Les menaces de mort, les assassinats et la persécution systématique des défenseurs des droits de l'homme et des syndicalistes sont monnaie courante. Les peuples indigènes et les syndicalistes sont parmi les personnes les plus touchées par la violence.

Nous espérons que la commission ira encore plus loin dans ses conclusions cette année et formulera des recommandations spécifiques et concrètes. Il est nécessaire que tout mécanisme de consultation sur les aspects juridiques et administratifs susceptibles d'affecter les droits des peuples indigènes recherche leur consentement libre, préalable et éclairé afin qu'ils puissent intervenir en exprimant leurs opinions et avoir une influence sur le résultat final du processus. Nous devons rappeler que le droit à la consultation est un droit de l'homme qui a une portée spécifique pour les peuples indigènes. Une simple réunion d'information au cours de laquelle les peuples indigènes sont écoutés, sans possibilité pour eux de peser sur les décisions finales, n'est pas conforme aux dispositions de la convention.

Les peuples indigènes du Honduras, mais aussi de notre région des Amériques, enregistrent aujourd'hui les pires indicateurs socio-économiques et du travail. Garantir le respect de la convention est un élément essentiel de la justice sociale.

Membre employeuse, Guatemala – Tout d'abord, il convient de noter que la principale ligne directrice de toute réglementation sur la consultation préalable devrait être la convention nº 169, qui établit que les consultations doivent être menées de bonne

foi et sous une forme appropriée aux circonstances, en vue de parvenir à un accord ou d'obtenir un consentement au sujet des mesures envisagées. Il convient également de prendre en considération l'observation générale de la commission d'experts sur cette convention en 2011, selon laquelle ces consultations n'impliquent pas un droit de veto et ne doivent pas non plus nécessairement avoir pour résultat de parvenir à un accord ou à un consentement. On sait que le COHEP a exprimé à plusieurs reprises son intérêt pour une réglementation du droit à la consultation préalable dans le cadre des normes établies par la convention.

Deuxièmement, entre 2016 et 2017, avec le soutien du PNUD, on a facilité la consultation des différentes organisations représentatives des populations indigènes et afro-honduriennes pour définir le texte d'un projet de loi; ce processus de consultation est devenu complexe dans la mesure où il a cherché à promouvoir, par le droit à la consultation, d'autres concepts et droits qui dépassent ce qu'établit la convention. Sur la base des conclusions de la Commission de la Conférence, l'OIT a accompagné et aidé techniquement l'État du Honduras, et en 2018 le gouvernement a présenté un projet de loi sur la consultation préalable. Nous considérons qu'il est important, dans le cas où l'on opterait pour une législation spécifique sur la consultation préalable, que celle-ci soit établie dans le cadre de la convention afin que le projet de loi en cours de traitement respecte les orientations et les limites établies dans la convention.

Enfin, nous estimons nécessaire de reconnaître les progrès et les efforts réalisés par le gouvernement du Honduras, les employeurs et les différentes communautés pour mettre en œuvre les dispositions de la convention et pour continuer à progresser dans le dialogue social afin de parvenir à une interprétation et à une application équilibrées.

Membre travailleuse, Barbade – Au cours des dernières décennies, les plantations de palmiers à huile au Honduras se sont étendues à une vitesse vertigineuse, avec de profondes répercussions socio-environnementales sur la population noire rurale, et en particulier sur le peuple indigène garifuna, qui revendique ses droits légitimes à la terre, à la nourriture et à une vie décente. Les Garifunas constituent le plus grand groupe ethnique du Honduras. Descendants de populations africaines de l'île caribéenne de Saint-Vincent, ils ont été exilés sur la côte hondurienne au XVIIIe siècle, mais ils sont menacés.

Le Honduras compte aujourd'hui plus de 193 000 hectares de plantations de palmiers à huile. Cet accaparement des terres a entraîné la dévastation de forêts et de zones humides; de plus, l'utilisation de produits agrochimiques a pollué des sources d'eau. On estime que plus de 70 pour cent de l'ensemble des territoires garifunas sont déjà entourés de plantations de palmiers à huile. De nombreuses communautés ancestrales ont déjà disparu, et 38 autres sont sur le point d'être éliminées à jamais. Les communautés garifunas subissent un harcèlement constant et une violence extrême de la part d'entreprises productrices d'huile de palme et de propriétaires terriens, sous le regard complice des autorités locales et nationales. Ces trois dernières années, plus de 40 Garifunas ont été tués, et des centaines ont quitté leur communauté en raison de la généralisation de la violence, des menaces et de la criminalisation dont ils sont l'objet. Un cas choquant a eu lieu en juillet de l'année dernière: cinq hommes garifunas ont été enlevés chez eux dans la ville d'El Triunfo de la Cruz par des hommes lourdement armés et portant un uniforme de police. Les auteurs de l'enlèvement, allant de maison en maison, ont forcé ces cinq jeunes hommes à monter dans des véhicules sous la menace d'une arme et se sont enfuis. Les véhicules n'avaient pas de plaques d'immatriculation, tactique qu'utilisent tant des forces de sécurité de l'État que des organisations criminelles au Honduras. Parmi les personnes enlevées se trouvait Alberth Sneider

Centeno Thomas, 27 ans, un dirigeant communautaire qui agit pour obliger le gouvernement à se conformer à une décision de la Cour interaméricaine des droits de l'homme, laquelle a ordonné d'indemniser les Garifunas dont les terres ont été volées. La Cour interaméricaine a également émis des titres de propriété foncière opposables pour empêcher de nouvelles expulsions forcées, mais le gouvernement ne les a pas respectés. À ce jour, les cinq indigènes noirs sont toujours portés disparus et il y a lieu de penser que le gouvernement laissera cette affaire dans l'impunité. Cela confirmera le soupçon généralisé que de nombreux membres des autorités gouvernementales pourraient être impliqués dans ces crimes en association avec des trafiquants de drogue, des employeurs du secteur de l'huile de palme et des promoteurs touristiques.

Membre employeuse, Argentine – Ayant à l'esprit que les pays de l'Amérique latine et des Caraïbes représentent 15 des 23 ratifications de la convention, nous souhaitons approfondir deux des éléments évoqués précédemment.

Tout d'abord, nous nous faisons l'écho de la préoccupation et du rejet exprimés par nos collègues à l'égard de tout acte de violence et de menaces exercé à l'encontre de défenseurs des droits de l'homme; nous voulons croire que le gouvernement continuera à prendre des mesures efficaces pour assurer la protection des dirigeants indigènes et afro-honduriens. Dans ses observations, la commission d'experts a reconnu les actions concrètes menées par le gouvernement, qui constituent un progrès dans l'accomplissement des obligations découlant de la convention nº 169. Nous espérons que les conclusions de la Commission de la Conférence évalueront de manière adéquate les efforts entrepris par le gouvernement du Honduras.

Deuxièmement, en ce qui concerne les progrès dans l'élaboration d'une procédure appropriée de consultation et de participation, nous souhaitons souligner que, outre la coopération internationale que le gouvernement a décrite précédemment, il est extrêmement important d'associer les spécialistes du BIT aux processus en cours dans le pays, à leurs différents niveaux, tant pour avancer dans l'adoption du projet de loi sur la consultation préalable que – et tout particulièrement – pour concevoir et mener des consultations efficaces. À cette fin, des organisations représentatives doivent y participer, et il faut mettre en œuvre une méthodologie qui garantisse que ces consultations seront menées de manière équilibrée et que les conditions nécessaires seront réunies pour prendre en compte les vues des communautés dans l'analyse des questions soumises à la consultation.

La vaste expérience de l'OIT dans l'élaboration de mécanismes de consultation des partenaires sociaux et la qualité des spécialistes du Bureau travaillant sur ces questions en font l'entité la plus qualifiée pour fournir une assistance technique au gouvernement. Nous sommes convaincus que le Bureau, en jouant son rôle de premier plan dans l'application de la convention nº 169, concentrera ses efforts pour soutenir le gouvernement et l'encourager à se conformer à ses obligations en vertu de cette convention.

Nous, employeurs d'Argentine, nous souhaitons exprimer une fois de plus notre conviction que le dialogue social comporte des avantages et joue un rôle essentiel pour assurer le développement durable et la stabilité économique, sociale, environnementale et politique.

Observateur, Confédération unitaire des travailleurs du Honduras (CUT-Honduras) – Je m'exprime au nom de la Confédération unitaire des travailleurs du Honduras, de l'Organisation nationale indigène lenca du Honduras et de la Fédération des tribus lencas et mayas. La violence antisyndicale qui, si elle n'est pas générale, est

systématique à l'encontre des dirigeants indigènes et des syndicalistes honduriens, ainsi que le climat d'impunité qui prévaut, sont extrêmement préoccupants. Malgré les nombreuses recommandations de l'OIT, le gouvernement n'a pas garanti le droit à la vie des dirigeants indigènes. Ces dernières années, de multiples actes de violence ont été commis, notamment des menaces qui ont été proférées à l'encontre des camarades Pedro Amaya et Víctor Martín Gómez Vásquez, qui avaient défendu les peuples indigènes. De plus, le camarade Félix Vásquez a été assassiné à son domicile. Indigène lenca, il était le secrétaire général du Syndicat des travailleurs ruraux.

Il y a des prisonniers politiques, comme Víctor Vásquez, du Mouvement indépendant indigène lenca de La Paz (MILPAH), et José Santos Vigil. Nous signalerons les cas suivants: déplacements forcés, par exemple dans la communauté indigène de Santo Tomás, où 152 personnes ont été déplacées de leurs terres; assassinat de 13 indigènes dans la communauté de Santo Tomás, Gualcince, département de Lempira; et disparition forcée du défenseur des droits du peuple garifuna Alberth Sneider Centeno, dirigeant garifuna de l'association («Patronato») de la communauté d'El Triunfo de la Cruz, et de trois autres personnes appartenant à la même communauté. On mentionnera aussi la criminalisation de 13 défenseurs du droit à l'eau de Guapinol et San Pedro à Tocoa, département de Colón, en ce qui concerne l'utilisation du fleuve Petacón Reitoca. Membres de l'Organisation nationale indigène lenca du Honduras, ils ont été menacés pour avoir défendu l'utilisation des rivières qui traversent la communauté où, sans concertation, la construction d'un barrage est en cours.

Au sujet du projet de loi sur la consultation préalable et éclairée, le gouvernement veut imposer un projet de loi en fonction de ses intérêts et au bénéfice du capital national et international, au détriment des communautés des peuples indigènes et afro-honduriens. Cette loi n'a pas été suffisamment diffusée et porte donc atteinte aux droits des peuples. En l'absence de réponse du gouvernement, les peuples indigènes lencas élaborent actuellement un protocole qui servira à établir un mécanisme de consultation préalable, libre et éclairée. Nous nous opposons à ce que cette loi soit approuvée sans avoir été diffusée et examinée par les peuples véritablement représentatifs.

En ce qui concerne la situation des plongeurs miskitos, ils sont toujours dans des conditions d'abandon social, économique et professionnel. Ils n'ont pas accès à des conditions de travail adéquates, à la santé, à la sécurité sociale ou à la justice.

Représentant gouvernemental – Le gouvernement du Honduras est reconnaissant et prend note de chacune des contributions et observations faites par les intervenants lors de cette réunion. À cet égard, et compte tenu de l'importance de ce sujet, le gouvernement s'engage à présenter un rapport dans le courant de l'année, en consultation avec les groupes d'employeurs et de travailleurs et avec l'assistance technique du BIT.

Le Honduras applique les conventions et traités internationaux qui font partie de l'ordre juridique interne et qui prévoient la protection des groupes originels et indigènes mentionnés dans la Constitution et dans les traités et conventions supranationaux ratifiés par le gouvernement du Honduras. La Constitution oblige l'État à prendre des mesures pour protéger les droits et les intérêts des communautés indigènes du pays. Ayant accepté l'obligation de respecter la convention nº 169, ratifiée par le pays, il a d'autant plus de raisons de penser que la loi sur la consultation préalable qui émane de cette convention arrivera au terme du processus constitutif jusqu'à son adoption et sera utile pour surmonter les problèmes rencontrés par les entités qui bénéficieront de la loi.

Le Honduras s'est conformé aux recommandations et observations formulées par la commission sur la mise en œuvre de la convention et a démontré une fois de plus qu'il a réalisé des progrès significatifs en réponse aux recommandations formulées. Il a conclu et diffusé des accords et des instruments juridiques efficaces et pratiques, conformément aux indications formulées et aux besoins de notre société. Par conséquent, nous considérons que nous devons être retirés de la liste sur laquelle nous figurons.

J'exprime le vœu que ces conclusions seront examinées par l'honorable commission.

Membres travailleurs – Nous remercions le gouvernement du Honduras pour ses commentaires, ainsi que les autres orateurs pour leurs contributions à cette discussion.

Le grave déni des droits des peuples indigènes et la menace et la persécution auxquelles ils sont constamment confrontés au Honduras sont profondément préoccupants. Au moins 30 défenseurs des droits environnementaux et humains ont été assassinés depuis notre dernier examen, en 2016, de l'application de la convention nº 169 par le gouvernement du Honduras. Depuis le coup d'état militaire de 2009, plus de 153 militants des droits fonciers et environnementaux ont été assassinés. Nous déplorons le manque d'engagement du gouvernement du Honduras à fournir une protection suffisante aux dirigeants et défenseurs des peuples indigènes, ce qui les expose à des menaces de mort, des agressions physiques, des disparitions forcées et des assassinats. Le gouvernement du Honduras ne peut plus ignorer cette situation, et des mesures immédiates et fermes doivent être prises pour mettre fin à la violence endémique à l'encontre des peuples indigènes et de leurs défenseurs, ainsi qu'à l'impunité et au climat de peur qui sont profondément ancrés.

En outre, nous insistons fermement sur la nécessité que le gouvernement établisse des procédures de consultation et de participation appropriées afin de garantir pleinement le respect et la protection des droits, des cultures et des moyens de subsistance des peuples indigènes et afro-honduriens. Rappelons l'observation générale de la commission d'experts de 2010 sur l'application de la convention, qui souligne qu'il doit y avoir un véritable dialogue entre les gouvernements et les peuples indigènes, fondé sur la communication, la compréhension, le respect mutuel, la bonne foi et le souhait sincère de parvenir à un accord.

En outre, une attention particulière doit être accordée aux droits des peuples indigènes à la terre et aux ressources naturelles, car ils sont fondamentaux pour garantir l'ensemble plus ample des droits liés à l'autogestion et le droit de déterminer leurs propres priorités en ce qui concerne le processus du développement.

Enfin, des programmes coordonnés visant à améliorer les conditions de vie et de travail des peuples indigènes et afro-honduriens, y compris la communauté miskito, et leur accès aux services publics, comme la santé et l'éducation, doivent être renforcés et mis en œuvre efficacement. De plus, leur impact doit être évalué.

Le gouvernement du Honduras doit être responsable de la sauvegarde des droits, des cultures et des moyens de subsistance des peuples indigènes et afro-honduriens. Des mesures immédiates doivent être prises. Plus spécifiquement, le gouvernement du Honduras doit prendre des mesures de prévention et de protection adéquates et en temps voulu pour garantir la sécurité physique et le bien-être psychologique des membres des communautés indigènes et de leurs représentants. Il doit également prendre les mesures nécessaires pour favoriser un climat exempt de violence.

En outre, le gouvernement du Honduras doit mener des enquêtes et intenter des poursuites contre les auteurs et les instigateurs d'actes de violence et de menaces à l'encontre des peuples indigènes et de leurs représentants lorsqu'ils revendiquent leurs droits économiques, sociaux et culturels. À cet égard, le gouvernement doit immédiatement dépêcher une enquête judiciaire indépendante sur les meurtres de José Adán Medina et Félix Vásquez, sur les disparitions forcées des quatre jeunes garifunas d'El Triunfo de la Cruz et sur l'assassinat de Berta Cáceres. Le gouvernement doit communiquer des informations détaillées sur les plaintes reçues ainsi que sur les enquêtes et les procédures engagées. Pour soutenir toutes ces actions, il faut y consacrer des ressources financières et humaines suffisantes.

Nous demandons également au gouvernement du Honduras de redoubler d'efforts pour engager des consultations et un dialogue approfondis, authentiques et significatifs avec les peuples indigènes et afro-honduriens et leurs institutions représentatives, en particulier dans le cadre du processus d'adoption de la loi sur la consultation.

Enfin, le gouvernement du Honduras doit protéger efficacement les droits de propriété et de possession des peuples indigènes et afro-honduriens sur leurs terres. Il doit également sauvegarder leurs droits sur les ressources naturelles dont sont dotées leurs terres et assurer leur accès à la justice.

Comme l'ont indiqué la commission d'experts et d'autres collègues qui ont pris la parole, les problèmes sont graves. Nous demandons instamment au gouvernement d'accepter une mission tripartite de haut niveau de l'OIT pour l'aider à trouver des solutions durables en vue de l'application de cette convention.

Membres employeurs – Nous avons écouté attentivement la discussion. Dans nos commentaires finaux, nous souhaitons réaffirmer que la convention est le seul instrument international juridiquement contraignant pour les États qui la ratifient. Dans ce contexte, le Honduras s'est engagé à l'appliquer et à faire régulièrement rapport aux organes de contrôle, en consultation avec les organisations les plus représentatives. Nous invitons le gouvernement à le faire dans ces conditions.

Nous avons déjà dit que la convention peut être un instrument de promotion du dialogue social, d'une bonne gouvernance et du cadre institutionnel nécessaire pour instaurer la confiance, la paix et des accords avec les communautés indigènes, seulement si elle est appliquée de manière appropriée et équilibrée, conformément à ses dispositions. À cet égard, nous aimerions inviter le gouvernement du Honduras à assurer la mise en œuvre de la convention dans un climat de dialogue et de compréhension exempt de violence. Nous souhaitons aussi que le Congrès national, conformément à ses processus internes et sans ingérence, une fois qu'il aura considéré que le processus de consultation est arrivé à son terme, adopte le projet de loi sur la consultation préalable, sans délai, en consultation avec les partenaires sociaux et conformément à la convention. Nous souhaitons aussi qu'il considère, que ce soit dans un cadre juridique ou non, que la consultation préalable des peuples indigènes et tribaux doit être effectuée de bonne foi et d'une manière adaptée aux circonstances. À cette fin, nous invitons le gouvernement à recourir à l'assistance technique du BIT pour l'accompagner dans ce processus. Il nous semble qu'il est un peu exagéré et peut-être prématuré d'envisager l'envoi d'une mission tripartite à cette fin. Nous constatons que des progrès ont été réalisés et, dans ces conditions, nous pensons qu'une assistance technique du BIT, sans l'ingérence d'autres organismes qui ne sont pas responsables de l'application de la convention, serait suffisante. Nous demandons également au gouvernement de continuer à prendre des mesures spécifiques pour améliorer la situation des plongeurs miskitos.

Enfin, nous invitons le gouvernement à continuer à progresser dans les domaines examinés précédemment.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations que le gouvernement a fournies dans les exposés qu'il a présentés oralement et par écrit, et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note avec intérêt des mesures positives prises, depuis sa dernière discussion sur le cas en 2016, en vue de l'élaboration du projet de cadre réglementaire pour la consultation préalable.

La commission a noté avec préoccupation les cas qui ont été signalés d'assassinats et de disparitions forcées de représentants et de membres des peuples indigènes et afro-honduriens.

Prenant en compte la discussion du cas, la commission prie instamment le gouvernement du Honduras, en consultation avec les partenaires sociaux:

- **d'assurer la mise en œuvre de la convention, en droit et dans la pratique, dans un climat de dialogue social et de compréhension, sans violence ni intimidation;**
- **de mener, sans délai, des enquêtes et des procédures indépendantes visant les auteurs d'actes criminels à l'encontre des peuples indigènes et afro-honduriens et de leurs représentants;**
- **d'établir des procédures de consultation et de participation appropriées, conformément à la convention;**
- **de mettre en œuvre sans délai la convention, en droit et dans la pratique, sur la base de consultations approfondies menées avec les partenaires sociaux, et conformément à l'article 6 de la convention, qui porte sur l'obligation de consulter les peuples indigènes, afin que ces consultations soient menées de bonne foi et sous une forme appropriée aux circonstances, en vue de parvenir à un accord ou d'obtenir un consentement au sujet des mesures envisagées;**
- **de continuer à prendre des mesures efficaces pour améliorer les conditions de travail des plongeurs miskitos qui pratiquent la pêche sous-marine; et**
- **de veiller à ce que les peuples indigènes et afro-honduriens soient informés de leurs droits et aient accès à la justice.**

La commission prie le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour mettre en œuvre ces conclusions.

La commission prie le gouvernement de communiquer à la commission d'experts, à sa session de 2021, des informations sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la convention en droit et dans la pratique.

La commission appelle le gouvernement à accepter une mission de contacts directs de l'OIT.

Représentant gouvernemental – Nous réitérons l'engagement de donner suite aux recommandations qui ont été formulées afin de poursuivre les processus de mise en œuvre de la convention, en préservant le dialogue en tant que moyen d'entente exempt de toute manifestation de violence et en recourant aux procédures et institutions spécifiques créées à cette fin.

Avec la célérité voulue, le gouvernement demandera instamment à l'autre pouvoir de l'État, qui connaît les processus de consultation prévus à l'article 6 de la convention, de respecter l'obligation de consulter les partenaires sociaux sur le projet de loi de consultation préalable, selon le principe de la bonne foi, jusqu'à obtenir un consentement.

Nous demanderons également respectueusement au Congrès national de la République, et à sa commission spéciale, de recourir à l'assistance technique du BIT.

Nous rendrons compte de toutes ces questions à la commission d'experts afin de démontrer les avancées et les progrès législatifs dans l'adoption de la loi, et dans l'application de la convention au moyen du dialogue social tripartite.

Nous acceptons bien volontiers la visite annoncée de la mission de contacts directs de l'OIT et l'attendons à une date appropriée et convenue d'un commun accord afin de garantir pleinement son accès.

Cambodge (ratification: 1999)

Convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement a communiqué les informations écrites ci-après, ainsi que des copies de la loi modifiant la loi sur les syndicats et sa note explicative.

En ratifiant la convention nº 87 de l'OIT, le Cambodge s'est engagé à défendre et promouvoir la liberté syndicale et à protéger le droit syndical. À cet égard, le ministère du Travail et de la Formation professionnelle (MTFP) du Royaume du Cambodge voudrait apporter les mises au point suivantes quant à l'application de la convention nº 87:

1. Allégation de l'Internationale de l'éducation

Nous regrettons que M. RONG Chhun ait été arrêté le 31 juillet 2020. Nous aimerions profiter de cette occasion pour souligner qu'il a été arrêté en raison de ses activités le long de la frontière, animé de l'intention d'inciter au désordre social, au chaos et au soulèvement touchant à la sécurité nationale, qui n'avaient pas de rapport avec l'exercice d'activités syndicales.

Nous regrettons tout autant la situation d'autres membres de l'Association des enseignants indépendants du Cambodge (AEIC) et de son président, cités dans l'observation de l'Internationale de l'éducation d'octobre 2020. Ces cas sont examinés par la justice et nous serons en mesure de fournir des informations détaillées et des mises à jour sur ces cas lorsque nous en aurons été informés par le tribunal par l'intermédiaire du ministère de la Justice (MJ).

Comme le garantit la Constitution, la loi traite de manière égale tous les citoyens cambodgiens, indépendamment de leur affiliation politique, leur profession ou statut social, etc. Les détenus et prisonniers sont poursuivis et condamnés non pas pour ce qu'ils sont, mais pour les délits qu'ils ont commis.

Le Cambodge déploie tous ses efforts pour assurer un contexte propice à l'exercice des droits syndicaux exempt de violence et d'intimidation; toutefois, les droits syndicaux légitimes ne peuvent être utilisés comme un bouclier pour ceux qui violent la loi, qui dénigrent l'état de droit et contaminent les citoyens respectueux de la loi.

2. Allégation de la Confédération syndicale internationale

Après réception de l'observation de la Confédération syndicale internationale datée du 1er septembre 2019, concernant la prétendue répression violente de grèves par des hommes de main et la détention de dirigeants syndicaux ayant organisé la grève dans le secteur de l'habillement, le ministère du Travail et de la Formation professionnelle (MTFP) a contacté les travailleurs et les employeurs concernés afin de recueillir des informations détaillées. Toutefois, obtenir d'eux un retour d'information pendant la pandémie a demandé du temps. Un complément d'information sera soumis à la commission dans notre réponse à la demande directe.

3. Droits syndicaux et libertés civiles

Meurtres de syndicalistes

Compte tenu des dernières informations en date concernant le cas nº 2318 que nous avons échangées avec le Comité de la liberté syndicale dans notre communication

du 31 janvier 2020, aucun élément nouveau n'est à signaler en raison de la pandémie de COVID-19.

Incidents survenus durant les manifestations de janvier 2014

Comme nous l'avons déjà indiqué, le MTFP et le MJ ont mis en place un groupe de travail et prié les organisations syndicales concernées de fournir des informations sur leurs affaires judiciaires afin que les deux ministères puissent donner suite auprès de la justice afin d'accélérer le règlement dans le respect des procédures légales applicables. S'agissant de ces affaires en cours, les tribunaux ont rencontré certaines difficultés, en particulier un manque de collaboration des parties, et la nature complexe des procédures pénales, qui nécessitent un complément d'enquête. Certaines impliquent des préjudices civils qui nécessitent l'accord mutuel à la fois des plaignants et des défendeurs pour mettre un terme à la procédure civile. Le MTFP et le MJ vont continuer à fournir une aide juridique aux parties afin de mener à terme tous les cas en attente dans le respect total des procédures légales en vigueur.

Formation des forces de police en ce qui concerne les actions collectives et de protestation

En octobre 2019, le MTFP a organisé, en collaboration avec le ministère de l'Intérieur, l'OIT et le bureau du Haut-commissaire aux droits de l'homme des Nations unies au Cambodge, une formation des formateurs de deux jours sur «les droits de grève et de manifestation pacifique», menée en quatre sessions avec 128 participants, ainsi qu'une formation de suivi sur «les droits de grève et de manifestation pacifique» pour 30 participants, qui étaient des policiers du commissariat général de la police nationale, dans le but de contribuer à la promotion de la liberté syndicale et de l'harmonie dans les relations professionnelles. Parmi les thèmes de cette formation figuraient les notions de conflit du travail, règlement des conflits du travail, grèves, manifestations et émeutes, mesures de prévention pour les grèves et manifestations, mécanismes de règlement pour les grèves et les manifestations, le cadre légal national et international de la liberté de réunion, et la définition, les objectifs et le champ d'application de la loi sur les manifestations pacifiques.

4. Questions législatives: la loi sur les syndicats

Le MTFP tient à signaler que la loi modifiant la loi sur les syndicats a été promulguée le 3 janvier 2020; une copie de cette loi et de sa note explicative sont jointes en annexe à votre intention.

Droit de s'organiser et de s'affilier à des syndicats de fonctionnaires, y compris pour les enseignants

Nous souhaitons réitérer que, conformément à la convention nº 87; la loi sur les associations et les organisations non gouvernementales (LAONG) et la loi sur les syndicats ont été adoptées dans le but de promouvoir la liberté syndicale et de conférer les mêmes droits et avantages aux travailleurs et aux employeurs des secteurs public et privé.

L'article 3 modifié s'applique aux travailleurs domestiques, aux personnels des transports aérien et maritime et aux travailleurs du secteur informel. Dès lors, les travailleurs domestiques, les travailleurs de l'économie informelle et les enseignants qui ne sont pas des fonctionnaires sont libres de former un syndicat de travailleurs de leur choix dans le but de promouvoir ou protéger leurs intérêts, tant que sont respectées les conditions énoncées dans la loi sur les syndicats.

Le 6 juillet 2020, le groupe de travail du ministère de l'Intérieur chargé des amendements à la LAONG a eu une réunion finale avec les CSO faisant suite aux six précédentes. À la suite de cette réunion, les CSO ont demandé des modifications à 17 articles de la LAONG. Le groupe de travail examinera la légalité des modifications proposées.

Obligation de lire et d'écrire le Khmer

Dans le contexte cambodgien, en particulier pour la promotion de relations professionnelles harmonieuses, lire et écrire le khmer est une obligation pour les ressortissants étrangers qui veulent devenir dirigeants syndicaux, et cette exigence n'est pas incompatible avec la convention nº 87. Cette obligation a été acceptée après des discussions en ateliers consultatifs tripartites et, dans les faits, personne n'a exprimé de préoccupations à ce sujet.

Dissolution de syndicats par les tribunaux après la fermeture totale d'entreprises ou d'établissements au titre du nouvel article 28

Cet amendement va dans le sens des commentaires de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) et de la suggestion avancée par les organisations syndicales pendant les ateliers de consultation tripartite. Suivant la disposition modifiée, un syndicat de travailleurs local ne sera pas immédiatement dissous lorsque l'entreprise ferme; il sera dissous lorsque les obligations de l'employeur vis-à-vis des travailleurs ont été remplies conformément à la décision de justice. Cette disposition vise à déterminer les obligations lorsqu'un syndicat de travailleurs n'a plus de personnalité juridique, et cette préoccupation n'existe plus dans la pratique.

Droit de demander la dissolution en application du nouvel article 29

Nous souhaitons préciser que, conformément à cette disposition légale, une demande adressée par une partie intéressée ou par 50 pour cent des membres d'un syndicat ne constitue pas un motif de dissolution d'une organisation syndicale par les tribunaux. Comme en dispose le même article, le tribunal peut décider de dissoudre une organisation lorsqu'il constate que le motif de dissolution est rempli et que l'organisation ne remédie pas à ses carences dans un délai laissé à la discrétion de la justice.

5. Application de la convention dans la pratique: mécanisme d'adjudication indépendant

Le MTFP tient à réaffirmer son engagement à soutenir le conseil d'arbitrage, en s'ajoutant au soutien technique et financier des parties prenantes, afin d'assurer la pérennité de cette institution. Le soutien du ministère s'exprime, entre autres choses, par le projet d'amendement à la loi sur le travail, actuellement à l'examen, qui étendra la compétence du conseil d'arbitrage qui pourra dorénavant traiter les conflits du travail individuels. Toutefois, le grand nombre de litiges individuels et de conflits collectifs dépassera les capacités de cette institution. C'est pourquoi nous avons besoin de l'appui de toutes les parties prenantes pour soutenir le bon fonctionnement de cette institution.

Nous tenons à souligner que, pour garantir l'application effective des sentences arbitrales contraignantes, la loi sur le travail impose de les enregistrer au même titre que les conventions collectives.

La réglementation ministérielle (Prakas) sur le conseil d'arbitrage permet aussi, en cas de non-respect d'une sentence arbitrale contraignante, à une partie d'introduire auprès de la justice une demande de reconnaissance ou d'application forcée.

Discussion par la commission

Représentante gouvernementale, secrétaire d'État, ministère du Travail et de la Formation professionnelle – Ma délégation s'associe aux autres représentants pour vous féliciter chaleureusement, vous et le vice-président, de votre élection à la présidence de la Commission de l'application des normes. Il ne fait aucun doute que la commission est une pierre angulaire du système de contrôle de l'OIT et qu'elle joue un rôle important pour garantir l'application des normes internationales du travail. C'est aussi le cas du gouvernement royal du Cambodge, qui reste déterminé à garantir le respect de tous les droits et obligations consacrés dans tous les instruments internationaux pertinents ratifiés par le pays. Celui-ci a ratifié un très grand nombre de conventions internationales du travail fondamentales et, à ce titre, il s'attache à coopérer étroitement, de manière constructive et dans le respect mutuel, avec tous les partenaires sociaux et de développement, afin de garantir la protection des droits des travailleurs et des relations professionnelles harmonieuses, de maintenir la paix et la stabilité, et d'accroître encore le développement économique du Cambodge.

C'est donc dans cet esprit que le Cambodge coopère activement et continuellement avec les organes de contrôle de l'OIT. En plus des informations que nous avons présentées de notre propre initiative à la commission le mois dernier, ma délégation a l'honneur de présenter aujourd'hui des informations actualisées sur l'application de la convention au Cambodge.

Je voudrais rappeler que, suite à l'adoption par cette commission des recommandations de la mission de contacts directs, et avec l'assistance technique du BIT, le Cambodge a approuvé une feuille de route relative à la mise en œuvre des recommandations de l'OIT sur la liberté syndicale, après d'intenses consultations avec toutes les parties prenantes concernées. Cette feuille de route définit des mesures assorties de délais et les lignes directrices qui visent à la mise en œuvre des recommandations de l'OIT et à renforcer l'application de la convention.

Grâce au soutien et à la coopération continus du BIT, nous avons progressé dans un certain nombre de domaines, en particulier dans l'enregistrement des syndicats, la protection des dirigeants syndicaux et le renforcement des capacités liées à l'exercice de la liberté syndicale, l'objectif de tout cela étant de promouvoir l'exercice de la liberté syndicale au Cambodge. Le Cambodge a sans cesse rendu compte au BIT et aux parties prenantes concernées des progrès qu'il a accomplis dans la mise en œuvre de cette feuille de route.

Ma délégation a pris note des observations de la commission d'experts concernant l'amendement à la loi sur les syndicats. Nous tenons à réaffirmer que la loi sur les syndicats est une législation essentielle pour garantir les droits des organisations professionnelles énoncés dans la Constitution du Royaume du Cambodge, la loi sur le travail et les conventions nos 87 et 98. Suite à son adoption en 2016, et pour faire face à la situation du pays d'alors, la loi sur les syndicats a été modifiée et est entrée en vigueur début 2020.

Ma délégation saisit cette occasion pour souligner que la modification de la loi sur les syndicats vise à: promouvoir davantage la liberté syndicale des travailleurs domestiques; faciliter les procédures et les formalités d'enregistrement et le maintien de

l'enregistrement des syndicats; faciliter les conditions requises pour obtenir le statut de multireprésentants; et promouvoir les droits et les obligations des syndicats de travailleurs minoritaires.

À cet égard, permettez-moi d'attirer l'attention de la commission sur le fait que le nombre de syndicats enregistrés a considérablement augmenté, après l'adoption de la loi sur les syndicats en 2016 et sa modification en 2020. Au mois de mars 2021, il y avait 5 546 syndicats enregistrés, dont 290 l'ont été après la modification de la loi sur les syndicats, et ce en dépit de la pandémie de COVID-19. Ce chiffre montre bien à quel point l'environnement est propice à l'exercice de la liberté syndicale au Cambodge.

En ce qui concerne les droits des travailleurs et des employeurs de constituer des organisations et de s'y affilier, et pour répondre à l'observation de la commission d'experts, l'article 3 modifié de la loi sur les syndicats couvre les travailleurs domestiques, le personnel travaillant dans le transport aérien et le transport maritime, ainsi que ceux qui travaillent dans des secteurs informels. À cet égard, les travailleurs domestiques, les travailleurs de l'économie informelle et les enseignants qui ne sont pas fonctionnaires sont libres de former un syndicat de travailleurs de leur choix pour promouvoir ou protéger leurs intérêts, pour autant que les conditions énoncées dans la loi sur les syndicats soient remplies.

Par l'intermédiaire du ministère de l'Éducation, de la Jeunesse et des Sports, le gouvernement protège fermement les droits, la liberté, la dignité et la profession de tous les enseignants et personnels de l'éducation qui exercent librement leurs droits et leur liberté, dans le cadre de la législation en vigueur. Les enseignants et le personnel de l'éducation ont le droit de créer des associations, des syndicats et/ou des organisations éducatives pour défendre et protéger leurs droits légaux et leurs intérêts. En aucun cas une association, un syndicat d'enseignants et/ou une organisation éducative ne peut être le prolongement d'un parti politique, et chacun doit respecter la législation en vigueur. Ceux-ci peuvent participer à toute activité politique prévue par la législation pertinente.

En ce qui concerne l'application de l'article 2 de la convention, la loi sur les associations et les organisations non gouvernementales est en cours de révision, après des consultations menées avec la société civile en 2020. L'amendement à cette loi devrait entrer en vigueur dans un avenir proche.

En réponse à l'observation de la commission d'experts concernant l'obligation de savoir lire et écrire en khmer, ma délégation souhaiterait faire observer que, dans le contexte cambodgien, cette obligation est essentielle, notamment pour promouvoir des relations professionnelles harmonieuses, et qu'elle n'est pas incompatible avec la convention. Cette obligation a fait l'objet d'un accord à la suite des discussions qui ont eu lieu lors des ateliers de consultation tripartites et, dans la pratique, aucune préoccupation n'a été exprimée à ce sujet.

Ma délégation a également pris note de l'observation de la commission d'experts concernant la dissolution des syndicats. Je tiens à réaffirmer que le gouvernement a fait tout son possible pour garantir la protection des intérêts des syndicats et de leurs membres. L'amendement à la disposition de la loi sur les syndicats concernant cette question fait suite au commentaire de la commission d'experts et à la proposition des partenaires sociaux formulée lors des consultations tripartites. En vertu de la disposition juridique modifiée, un syndicat local ne sera pas immédiatement dissous en cas de fermeture de l'entreprise, sauf si les employeurs ont rempli leurs obligations à l'égard de leurs travailleurs, conformément à la décision du tribunal. Cette disposition vise à

déterminer dans quelle condition un syndicat de travailleurs peut conserver ou perdre sa personnalité juridique.

Ma délégation tient à préciser que, en vertu de l'article 29 modifié de la loi sur les syndicats, la partie concernée ou 50 pour cent des membres du syndicat peuvent déposer une demande de dissolution d'un syndicat auprès du tribunal, cette demande ne constituant néanmoins pas un motif de dissolution. En vertu de la même disposition légale, le tribunal peut décider de dissoudre une organisation professionnelle s'il y a effectivement un motif de dissolution et si l'organisation ne parvient pas à combler ses failles dans les délais fixés par le pouvoir judiciaire. Ce processus permet à l'entité concernée d'exercer son droit de se défendre devant les tribunaux et lui laisse suffisamment de temps pour prouver à l'autorité judiciaire qu'elle peut conserver sa personnalité juridique.

En dépit de l'adoption récente de l'amendement à la loi sur les syndicats, nous saisissons néanmoins cette occasion pour demander l'assistance technique du BIT et appeler toutes les parties prenantes concernées à collaborer en vue de faire mieux connaître cet amendement et de renforcer les capacités pour améliorer sa mise en œuvre. Nous souhaitons également informer la commission qu'un examen annuel de la mise en œuvre de la loi sur les syndicats est prévu dans le cadre du Forum sur le travail, un mécanisme tripartite au sein duquel sont examinés les problèmes qui se posent dans la mise en œuvre de la législation en vigueur.

Prenant note de l'observation de la commission d'experts sur l'indépendance du pouvoir judiciaire, nous souhaitons réitérer notre ferme engagement en faveur du bon fonctionnement du Conseil d'arbitrage, moyennant le soutien technique et financier des parties prenantes pour assurer la pérennité de cette institution. Dans le contexte actuel du projet d'amendement à la loi sur le travail, le Conseil d'arbitrage pourra examiner les cas de conflits individuels du travail, à la lumière de critères spécifiques qui seront définis par les *prakas* du ministère du Travail et de la Formation professionnelle. Ce ministère œuvre en étroite collaboration avec la Fondation du Conseil d'arbitrage et le Conseil d'arbitrage à l'élaboration des règlements d'application nécessaires, après l'adoption de l'amendement à la loi sur le travail en la matière.

Ma délégation tient à réaffirmer que, au Cambodge, personne n'a jamais été arrêté ou condamné pour ses activités syndicales légitimes. En tant que pays démocratique respectant la règle de droit, tous les citoyens cambodgiens sont traités de manière égale devant la loi, quels que soient leur affiliation politique, leur profession ou leur statut social, comme le garantit la Constitution.

Comme indiqué précédemment, les syndicalistes sont aussi des citoyens, ils sont donc également responsables de leurs actes répréhensibles devant la loi. Certains sont poursuivis ou condamnés par l'autorité judiciaire non pas en raison de ce qu'ils sont, mais parce qu'ils ont commis des infractions. En aucun cas les droits syndicaux légitimes ne doivent servir d'écran pour enfreindre la loi. La convention n'accorde pas non plus de privilège aux syndicalistes en ce qui concerne leur impunité. Cela ne signifie pas pour autant que le Cambodge ne respecte pas les droits syndicaux légitimes. Nous faisons respecter et protégeons les droits syndicaux sans dénigrer l'état de droit et sans porter atteinte aux citoyens respectueux de la loi. Une fois encore, nous appelons à une collaboration véritable et sincère de la part des parties prenantes concernées, dans le contexte de leurs observations et allégations, en particulier en ce qui concerne la discrimination syndicale. Le ministère du Travail et de la Formation professionnelle est prêt à répondre à toute demande d'action immédiate concernant les questions susmentionnées. Cela exigera de rassembler des informations et des données factuelles

pour pouvoir répondre à ces questions, et nous tenons à remercier nos partenaires sociaux de continuer à coopérer avec nous à cet égard.

Comme je l'ai déjà indiqué, le Cambodge a fait des progrès considérables dans l'application de la convention, notamment en créant un environnement propice à l'exercice de la liberté syndicale, exempt de violences et d'intimidations, contrairement à ce qui a été allégué.

Nous souhaitons attirer votre attention sur les progrès réalisés par notre gouvernement et sur les défis auxquels nous sommes confrontés, en particulier dans le contexte sans précédent que nous connaissons. Nous saisissons cette occasion pour demander à toutes les parties prenantes de collaborer à la mise en œuvre de la feuille de route relative aux recommandations de l'OIT sur la liberté syndicale, et le Cambodge sollicite aussi l'assistance technique continue du BIT à cet égard. Nous continuerons à œuvrer avec les parties prenantes concernées et à fournir aux parties concernées une assistance juridique pour clôturer les affaires en suspens.

Pour terminer, je tiens à réaffirmer à la commission que le Cambodge reste déterminé à promouvoir, protéger et respecter tous les devoirs et obligations découlant des instruments pertinents auxquels il est partie. Nous sommes prêts à fournir des informations supplémentaires à la demande.

Membres travailleurs – Au Cambodge, la pandémie de COVID-19 a entraîné des fermetures d'usine en raison de commandes annulées ou réduites, laissé les hôtels vides, mis des chantiers de construction à l'arrêt et provoqué une croissance de l'économie informelle; de nombreux travailleurs ont dû lutter pour survivre l'année dernière. Tout cela est venu s'ajouter à un environnement déjà compliqué pour les droits des travailleurs; en réalité, la situation était déjà suffisamment mauvaise pour que l'Union européenne (UE) suspende temporairement son programme de préférence commerciale «Tout sauf les armes» en raison de violations des droits au travail et des droits de l'homme. Je n'aborderai que quelques points dans mes remarques liminaires.

En ce qui concerne les lois d'urgence, au cours de l'année écoulée, le gouvernement a adopté un certain nombre de lois et de décrets d'urgence qui restreignent l'exercice de la liberté syndicale. Le 10 avril 2020, le gouvernement a promulgué la loi sur l'administration de la nation dans les situations d'urgence qui lui accorde de larges pouvoirs lui permettant d'interdire les réunions et les rassemblements, de surveiller les télécommunications, de mobiliser l'armée, d'interdire ou de limiter les médias susceptibles de nuire à la «sécurité nationale», et une série d'autres mesures «appropriées et nécessaires». Les infractions sont passibles de lourdes peines d'emprisonnement et d'amendes. En mars 2021, une autre loi sur les mesures visant à prévenir la propagation de la COVID-19 et d'autres maladies graves, dangereuses et contagieuses prévoit également l'interdiction des rassemblements et des «mesures administratives et autres non spécifiées nécessaires pour répondre à la propagation de la COVID-19 et la prévenir». Des dispositions aussi vagues permettent aux autorités de commettre des abus, en ciblant arbitrairement les personnes et les organisations qui protestent contre les politiques gouvernementales.

Un projet de loi sur l'ordre public, très problématique, exigerait l'approbation des autorités pour l'utilisation d'espaces publics et leur permettrait de mettre un terme à un événement pour lequel une autorisation n'aurait pas été demandée.

En ce qui concerne le fait que les manifestations de travailleurs soient érigées en infractions, en juillet 2020, le dirigeant syndical Rong Chhun a été arrêté et accusé de «provocation au crime ou à des troubles sociaux». Des dizaines de policiers ont encerclé

sa maison la nuit et l'ont arrêté sans mandat. Aucune preuve n'indique que Rong Chhun a commis une quelconque infraction. En effet, son arrestation fait suite à sa prise de position en faveur de villageois dans un conflit foncier le long de la frontière entre le Cambodge et le Viet Nam. L'année dernière, Soy Sros, présidente d'un syndicat local affilié à l'organisation syndicale Collective Union of Movement of Workers (CUMW), a également été arrêtée. La police l'a placée en détention le 3 avril 2020 dans la province de Kompong Speu à la suite d'une plainte au pénal de l'employeur pour des messages qu'elle avait publiés sur Facebook relatifs à un conflit lié au licenciement injuste de plusieurs membres syndicaux.

En ce qui concerne les obstacles à l'enregistrement, malgré quelques modifications apportées aux formulaires de demande, l'enregistrement des syndicats reste difficile et les demandes sont refusées pour des raisons arbitraires ou pour des erreurs techniques mineures. Dans un cas, un syndicat a présenté sa demande au ministère du Travail et de la Formation professionnelle le 25 décembre 2020, accompagnée des dix documents requis (conformément à la *prakas* nº 249 et à l'avis nº 039). Au cours de la première semaine de février 2021, ce ministère a contacté une première fois les dirigeants du syndicat local pour qu'ils corrigent des fautes d'orthographe sur la lettre d'accompagnement et dans le profil des dirigeants syndicaux. Le 15 février, les dirigeants syndicaux ont renvoyé les documents corrigés au ministère. Plus de deux mois plus tard, le 7 mai 2021, les dirigeants du syndicat local ont été appelés une seconde fois pour qu'ils modifient la taille des photos des dirigeants syndicaux, d'un format 3x4 à un format 4x6; ils ont à nouveau renvoyé les documents. À la date du 18 mai 2021, le syndicat n'était toujours pas enregistré, après avoir consacré un temps et des ressources considérables à la soumission de la demande d'enregistrement. Ce cas n'est pas une exception, car d'autres ont rapporté des agissements similaires de la part des autorités pour refuser l'enregistrement d'un syndicat, invoquant des points qui n'ont rien à voir avec la vérification de la volonté des travailleurs d'être représentés par un syndicat.

En ce qui concerne les questions législatives, depuis de nombreuses années, la commission d'experts et la présente commission font part de préoccupations quant à plusieurs éléments de la loi sur les syndicats. En décembre 2019, plusieurs amendements à la loi ont été adoptés, mais celle-ci n'est toujours pas conforme à la convention. En outre, des syndicats indiquent que le gouvernement n'a pas dialogué de façon constructive avec eux et a refusé d'examiner les modifications qu'ils suggéraient alors qu'elles auraient garanti la conformité de la loi avec la convention.

Sans être exhaustif, j'expose ici quelques-unes de nos préoccupations: les travailleurs domestiques, les travailleurs de l'économie informelle et d'autres personnes qui travaillent en dehors d'un modèle d'entreprise ne peuvent toujours pas, dans la pratique, constituer des syndicats et s'y affilier. De plus, les enseignants qui sont fonctionnaires ne sont pas couverts par la loi sur les syndicats, mais par la loi régressive sur les associations et les organisations non gouvernementales. La loi confère toujours aux autorités un pouvoir excessif de contrôle financier, dont des vérifications illimitées, ce qui porte atteinte au droit des travailleurs de gérer leurs organisations. Les critères d'éligibilité pour élire des dirigeants syndicaux, notamment celui lié à la résidence et l'obligation de savoir lire et écrire, empêchent l'exercice du droit d'élire librement des représentants syndicaux.

La loi prévoit toujours des motifs vastes pour demander la dissolution d'un syndicat plutôt que de laisser les statuts des organisations régler cette question, et limite les droits des syndicats minoritaires de négocier au nom de leurs propres membres, ce qui

n'est pas propice à la promotion de la négociation collective et nuit au droit de s'affilier à un syndicat de son choix.

En ce qui concerne l'impossibilité pour les syndicats de représenter des membres, l'un des faits les plus préoccupants est le refus du ministère du Travail et de la Formation professionnelle de permettre aux syndicats de niveau supérieur de représenter leurs membres lors de conflits collectifs.

Par exemple, en avril 2020, une procédure de conciliation pour un conflit du travail était en cours au Département du travail de Siem Reap; des dirigeants du syndicat local qualifié de plus représentatif ainsi que le président de la fédération et le vice-président de la confédération y participaient. Au cours de la conciliation, le responsable du Bureau des différends a estimé que les dirigeants de la fédération et de la confédération n'étaient pas autorisés à prendre la parole pendant la réunion et a menacé de les exclure s'ils ne respectaient pas cette consigne. On leur a dit, à tort, qu'ils ne pouvaient pas participer parce que les syndicats qualifiés de plus représentatifs ne pouvaient pas se faire représenter. C'est une grave violation du droit à la liberté syndicale de refuser à un syndicat local le soutien d'organisations syndicales de niveau supérieur auxquelles il est affilié. Encore une fois, ce n'est pas un cas isolé, puisque d'autres syndicats ont indiqué qu'ils n'avaient pas pu représenter les intérêts de leurs membres lors de conflits collectifs alors que c'est un droit que la loi garantit aux syndicats ayant le statut d'organisation la plus représentative, pour autant que le différend ne découle pas d'une convention collective.

Enfin, dans la pratique, nous constatons que, partout dans le pays, des dirigeants et des membres de syndicat ont été victimes de licenciement lors de réductions de personnel liées à la pandémie de COVID-19. Le même scénario se répète également dans des usines de confection dans tout le pays.

Avant de conclure, je tiens à souligner que nous sommes profondément préoccupés par le climat de violence et d'impunité qui règne dans le pays, y compris la violence orchestrée par l'État. En effet, après tant d'années, les meurtres de Chea Vichea, Ros Sovannareth et Hy Vuthy n'ont toujours pas été résolus et, sept ans après les faits, les affaires relatives à l'arrestation et à la détention arbitraires de syndicalistes qui ont eu lieu après les manifestations de 2014 sont aussi toujours en instance.

Je reviendrai plus en détails sur ces points dans mes observations finales mais, avant cela, la commission entendra d'autres témoignages de représentants des travailleurs du Cambodge et d'autres pays.

Membres employeurs – Je tiens tout d'abord à remercier la représentante gouvernementale pour les informations détaillées qu'elle a soumises aujourd'hui et je salue ses commentaires concernant l'attachement du gouvernement à l'application de la convention au Cambodge.

Dans un premier temps, je tiens à aborder plusieurs questions législatives concernant ce cas qui figurent dans les observations de la commission d'experts. Je tiens néanmoins à commencer par dire que le représentant des travailleurs a mentionné plusieurs textes de loi qui, selon nous, ne relèvent pas du cas à l'examen. Les employeurs aborderont uniquement les questions concernant la législation qui entrent dans le champ de la discussion du cas qui nous occupe aujourd'hui.

Premièrement, la commission d'experts a pris note des informations fournies par le gouvernement sur l'élaboration d'amendements à la loi sur les syndicats, en consultation avec les partenaires sociaux et avec le soutien technique du BIT. Nous commencerons

donc par faire observer que nous considérons qu'il s'agit là d'un progrès, et nous saluons les avancées et la coopération du gouvernement avec le BIT et les partenaires sociaux à ce sujet.

Dans sa soumission à la Commission de la Conférence, le gouvernement a dit que la loi portant modification de la loi sur les syndicats (LTU) avait été promulguée le 3 janvier 2020 et qu'il en joignait copie. Nous le remercions pour cette information.

Dans ses précédents commentaires, la commission d'experts a instamment prié le gouvernement de prendre des mesures appropriées, en concertation avec les partenaires sociaux, pour faire en sorte que les fonctionnaires, y compris les enseignants, bénéficient des droits à la liberté syndicale et que la législation soit modifiée en conséquence. Dans ses dernières observations, la commission d'experts a instamment prié le gouvernement de prendre des mesures appropriées et de fournir des informations sur les droits à la liberté syndicale des fonctionnaires, des travailleurs domestiques et des travailleurs de l'économie informelle.

Les membres employeurs demandent au gouvernement de continuer à définir les mesures juridiques appropriées, en concertation avec les partenaires sociaux, afin de garantir que les fonctionnaires qui ne sont pas couverts par la LTU bénéficient des droits à la liberté syndicale garantis par la convention. Ils invitent le gouvernement à envisager, avec les partenaires sociaux, la possibilité d'autoriser la formation de syndicats par secteur ou profession et à étudier la question de la suppression de tout obstacle juridique à la création de syndicats ou à l'affiliation à des syndicats pour les travailleurs domestiques.

Dans ses précédents commentaires, la commission d'experts a prié le gouvernement de modifier les articles 20, 21 et 38 de la LTU afin d'y supprimer l'obligation de savoir lire et écrire en khmer comme critère d'éligibilité des étrangers et de fournir des informations sur tout progrès à cet égard.

Les membres employeurs font observer que les prescriptions relatives à l'aptitude à lire et à écrire qui figurent dans les articles 20, 21 et 38 de la LTU peuvent nuire à l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs, telle que garantie par l'article 3 de la convention. Même si ces organisations peuvent choisir d'inclure ou non une disposition de cette nature dans leur statut, celle-ci ne doit pas être imposée par la loi. Les membres employeurs prient donc le gouvernement de supprimer l'obligation de savoir lire et écrire de la loi.

Dans sa précédente demande concernant les modifications de l'article 28 de la LTU, qui prévoit la dissolution automatique d'un syndicat en cas de fermeture complète de l'entreprise ou de l'établissement, la commission d'experts a prié le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour modifier l'article 28 de la LTU en supprimant le paragraphe 2.

Les membres employeurs font observer que la dissolution des organisations d'employeurs et de travailleurs devrait être régie par les statuts de l'organisation ou décidée par un tribunal. La dissolution automatique par la loi n'est pas conforme à l'article 4 de la convention. Les employeurs prient donc le gouvernement d'abroger le paragraphe 2 de l'article 28 de la LTU.

Les membres employeurs notent également que, conformément à l'article 3 de la convention, il incombe aux associations de travailleurs et d'employeurs de définir, dans leurs statuts, les règles et procédures régissant leur dissolution, lorsqu'il y est procédé à

l'initiative des membres. La dissolution ne devrait pas être régie par la loi et les membres employeurs prient donc le gouvernement d'abroger l'article 29 de la LTU.

La commission d'experts a noté avec satisfaction que les modifications de 2019 ont supprimé l'alinéa c) de l'article 29 de la LTU. Cette disposition prévoyait la dissolution d'un syndicat ou d'une association d'employeurs par le tribunal du travail dans les cas où ses dirigeants, ses gestionnaires ou les responsables de son administration étaient reconnus coupables d'une faute grave ou d'un délit commis au nom du syndicat ou de l'association d'employeurs. Les membres employeurs prennent note avec satisfaction de l'effet de ce changement juridique et saluent l'engagement du gouvernement sur ce point.

S'agissant de l'indépendance du pouvoir judiciaire, la commission d'experts a rappelé, dans ses précédents commentaires, l'importance du bon fonctionnement du système judiciaire en tant que rempart contre l'impunité, ainsi que moyen efficace de protection des droits à la liberté syndicale.

La commission d'experts prie le gouvernement de continuer à fournir des informations sur le renforcement du Conseil d'arbitrage, y compris sur toutes mesures prises pour que les sentences du Conseil d'arbitrage soient dûment appliquées. Les membres employeurs notent avec satisfaction que le gouvernement s'emploie à faire du Conseil d'arbitrage une institution efficace et pérenne chargée des conflits du travail. Les membres employeurs invitent également le gouvernement à poursuivre ses efforts à ce sujet et à fournir des informations sur les futures mesures prises.

De manière générale, les membres employeurs estiment que les avancées concernant les modifications à la législation et la réactivité du gouvernement face aux points soulevés par la commission d'experts et la Commission de la Conférence, avec le soutien technique du Bureau, sont très positives. Nous saluons ces avancées et tenons à encourager le gouvernement à s'employer à progresser vers le respect de la convention, en droit et dans la pratique.

S'agissant de l'application de la convention, en droit et dans la pratique, nous tenons simplement à mentionner très brièvement les allégations d'arrestations de syndicalistes et de violence. À ce stade, nous tenons simplement à rappeler que la liberté syndicale ne peut s'exercer que dans un climat exempt de violence et d'intimidation, et nous encourageons le gouvernement à veiller à prendre toutes les mesures nécessaires pour créer et entretenir un tel climat, ainsi que pour favoriser un climat exempt d'intimidation.

Membre travailleur, Cambodge – Je suis le président de la Confédération du travail du Cambodge (CLC). En tant que membre travailleur, je voudrais insister sur la situation des travailleurs au Cambodge. Je me suis déjà exprimé devant cette commission lors de précédents examens de ce cas, j'ai témoigné devant la mission de contacts directs de l'OIT au Cambodge et j'ai participé à des consultations du gouvernement pour mettre en œuvre les recommandations. Je regrette de devoir vous informer que les syndicats et les travailleurs rencontrent toujours des difficultés.

En 2004, Chea Vichea, Ros Sovannareth et Hy Vuthy ont été assassinés et, jusqu'à présent, les meurtriers n'ont pas été retrouvés. Justice n'a toujours pas été rendue aux victimes syndicales de la grève générale organisée en 2013 pour exiger des salaires plus élevés et au cours de laquelle cinq travailleurs ont été tués, 23 ont été emprisonnés alors que d'autres ont été poursuivis au pénal. Nous exhortons le gouvernement à continuer d'enquêter pour rendre véritablement justice aux victimes.

Au Cambodge, des syndicalistes sont poursuivis au civil comme au pénal pour l'exercice de leurs droits. À la fin de 2018, la CLC a transmis 58 des 121 cas au total au ministère du Travail mais, pour l'heure, seulement 16 poursuites pénales ont été abandonnées et 41 actions au civil ne sont toujours pas réglées.

Nous prions instamment le gouvernement de continuer à œuvrer pour que toutes les poursuites en instance soient abandonnées et que les 41 différends collectifs soient réglés. L'année dernière, deux dirigeantes syndicales ont dû faire face à des accusations pénales fabriquées de toutes pièces par une société pharmaceutique locale et une société du secteur de l'habillement, après avoir créé un syndicat. L'une d'entre elles a été jugée par contumace et condamnée à deux ans et demi de prison et à une amende de 100 000 dollars É.-U. à verser à la société. Le tribunal a émis un mandat d'arrêt à son encontre. Rong Chhun, le président de la Confédération cambodgienne des syndicats (CCU), a été arrêté le 31 juillet 2020. Il avait défendu les intérêts de paysans dans un conflit foncier. Il est toujours en prison et la date de son procès n'a pas encore été fixée. Nous exhortons le gouvernement à abandonner toutes les poursuites et à libérer tous les dirigeants syndicaux et travailleurs.

Nous regrettons que les mesures de la feuille de route du gouvernement ne portent pas sur le fond des recommandations de la mission de contacts directs ni ne modifient la législation et les pratiques.

La loi modifiée sur les syndicats exclut toujours les fonctionnaires. Les travailleurs indépendants et les travailleurs domestiques ne peuvent toujours pas former de syndicat puisque l'une des conditions est la présence d'au moins dix personnes sur un même lieu de travail. Ces associations de travailleurs n'ont pas été invitées à participer aux consultations visant à modifier la loi sur les associations et les organisations non gouvernementales (LANGO). Les dirigeants syndicaux risquent constamment des licenciements injustes lorsqu'ils soutiennent leurs membres et non-membres en cas de licenciements massifs, de discrimination et de fermetures d'usines. Les fonctionnaires responsables des différends empêchent même les fédérations et leurs syndicats locaux qualifiés de plus représentatifs de représenter leurs membres lors des réunions de conciliation sur le lieu de travail.

De plus, un scénario s'est généralisé avec la pandémie, à savoir que les fonctionnaires en charge des différends du travail considèrent à tort que les conflits collectifs du travail concernant les relations professionnelles, les fermetures d'entreprise et les licenciements massifs relèvent de conflits individuels du travail, de manière à éviter que les délégués et membres syndicaux utilisent les moyens de recours prévus par la loi. Ces nouvelles obstructions sapent le rôle fondamental des syndicats dans la défense des droits protégés par la convention.

La capacité des syndicats à servir efficacement les travailleurs et leurs membres est largement entravée par les restrictions prévues par la loi sur les syndicats.

Membre employeuse, Cambodge – Je suis la vice-présidente de l'Association des employeurs du Cambodge et je suis responsable d'une organisation qui représente tous les secteurs liés au travail et aux affaires sociales. Nous avons été créés en 2005 et nous travaillons depuis longtemps avec l'OIT et ses organes pour résoudre des cas liés au travail et aux affaires sociales au Cambodge.

C'est avec regret que nous nous présentons devant cette commission. Pourtant, ce n'est pas parce que notre pays n'a pas progressé. Au contraire, je crois que les progrès accomplis dont il est question dans le rapport sont considérables et le gouvernement a été très réactif sur les points soulevés. J'espère que la commission reconnaîtra les

progrès qu'a accomplis le Cambodge, qui se reflètent non seulement dans les commentaires du rapport, mais aussi dans le document que le gouvernement a soumis. Nous encourageons le gouvernement à continuer d'améliorer la qualité de ses rapports et à veiller à ce qu'ils soient présentés dans les temps pour éviter que la commission d'experts ne revienne sur les problèmes soulevés, alors que le pays a fait du bon travail pour les résoudre.

J'aborderai rapidement quelques points pour faire bien comprendre le marché local. Tout d'abord, je voudrais faire remarquer que les points soulevés par les membres travailleurs lors de leur allocution liminaire n'étaient, pour la plupart, pas liés au cas dont il est question. Nous ne pouvons accepter que la commission d'experts et la Commission de la Conférence permettent la discussion d'autres éléments que ceux exposés dans le cas. Nous n'accepterons pas que les conclusions sur nos travaux dépassent la portée du cas décrit. Une fois de plus, je voudrais souligner que la législation du travail du Cambodge couvre les relations de travail dans tous nos secteurs de l'emploi, à l'exception du secteur public. Le secteur public, ainsi que d'autres organes d'administration du gouvernement sont régis par les codes civils du gouvernement; il ne faut donc pas les confondre ici avec la loi sur les syndicats et la législation générale du travail du Cambodge.

Les principes de la liberté syndicale sont bien inscrits dans la Constitution et dans les lois. Les méthodologies que nous utilisons pour formuler nos lois font véritablement participer tous les partenaires sociaux et mettent en avant nos différents points de vue et opinions. Un délai suffisant est également prévu. Des lois sont élaborées en tenant compte du contexte local et du niveau de développement dans le pays.

Le nombre de syndicats enregistrés depuis la formulation de la loi sur les syndicats témoigne de la liberté syndicale au Cambodge. Comme notre représentante gouvernementale l'a mentionné, 5 546 organisations syndicales ont été enregistrées, dont plus de 3 000 syndicats dans 650 usines de confection, de chaussures et de sacs à main. Cela représente environ 4,6 syndicats par entreprise.

La multiplicité des syndicats au sein d'une entreprise n'a pas produit de résultats satisfaisants dans le secteur de la confection au Cambodge, où des grèves paralysantes ont eu lieu avant l'élaboration et la mise en œuvre de la loi sur les syndicats. Au contraire, cela a conduit à la conclusion de conventions collectives faibles, à des grèves multiples, à des membres syndicaux désabusés et à de nombreuses luttes intestines entre les syndicats.

Je pense qu'il est important de souligner que la liberté syndicale n'exempte pas quiconque de la responsabilité de respecter la loi. Il est essentiel que nos lois répondent aux défis que doit relever le pays et l'aident à parvenir à des relations professionnelles plus harmonieuses et plus constructives, et toutes les parties doivent respecter la loi et être tenues responsables devant la loi en cas d'infraction.

Il est très important que les lois soient adaptées pour tenir compte du contexte local et du niveau de développement de notre pays. J'insiste sur ce point, car l'obligation faite aux syndicats de faire preuve d'un certain niveau d'éducation, obligation désormais supprimée dans la loi, était essentielle pour pouvoir assurer une meilleure qualité du mouvement syndical au Cambodge. Cela dit, cette obligation a été supprimée mais, si un étranger souhaite devenir syndicaliste, le gouvernement a tout à fait le pouvoir d'exiger un certain niveau d'éducation de la part des travailleurs étrangers dans le pays pour préserver et garantir la qualité de l'emploi des Cambodgiens.

Au Cambodge, nous concevons de nouvelles lois. Jamais nous n'avions eu de loi sur les syndicats, donc nous en avons formulé une. Nous n'avions pas de loi sur la sécurité sociale, nous avons formulé une loi sur la sécurité sociale. Pour ce faire, il faut des interlocuteurs capables de lire, d'écrire et de comprendre l'objet des négociations. Le simple fait d'exiger de savoir lire et écrire semble une exigence raisonnable pour disposer de partenaires sociaux forts dans le pays, capables de contribuer efficacement à l'élaboration des lois sociales et du travail dans le pays.

C'étaient les quelques points que je voulais soulever. Je souhaite encore insister, et espérer que la commission le reconnaisse, sur les progrès accomplis dans le pays. Nous continuons d'encourager le gouvernement à renforcer la qualité de ses rapports et à veiller à les soumettre en temps voulu pour que le Cambodge continue d'être un acteur actif.

Membre gouvernemental, Portugal – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. Les pays candidats – la **République de Macédoine du Nord**, le **Monténégro** et l'**Albanie** –, la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE) et membre de l'Espace économique européen (EEE), ainsi que la **République de Moldova**, souscrivent à cette déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, notamment les droits au travail et le droit syndical, ainsi que la liberté syndicale.

Nous œuvrons résolument en faveur de la ratification et de la mise en œuvre universelles des normes internationales du travail et soutenons l'OIT dans son rôle indispensable consistant à élaborer, à promouvoir et à contrôler l'application des normes internationales du travail, et des conventions fondamentales en particulier.

L'UE et ses États membres sont des partenaires de développement engagés vis-à-vis du Cambodge, notamment par l'accord «Tout sauf les armes» dans le cadre du système de préférences généralisées qui garantit un accès aux marchés de l'UE en franchise de droits et sans contingent, ayant eu pour effet une croissance soutenue et la création d'emplois au cours des dernières décennies. Toutefois, en raison de violations graves et systématiques des droits de l'homme, en particulier du droit à la participation politique et des libertés fondamentales, ce traitement préférentiel est partiellement suspendu depuis août 2020.

En ce qui concerne les droits au travail et, en particulier, la liberté syndicale et la protection du droit syndical, et pour ce qui est des réformes législatives, nous regrettons que la commission estime qu'il y a une absence structurelle de progrès. Nous prenons note des amendements à la LTU, en particulier l'extension de sa couverture aux travailleurs domestiques, aux enseignants qui ne sont pas fonctionnaires et aux travailleurs de l'économie informelle. Toutefois, malgré ces changements, la révision de la LTU n'assure toujours pas la conformité avec la convention, étant donné que les dispositions de la loi (article 10) n'autorisent pas la création de syndicats par secteur ou profession, ce qui empêche les travailleurs domestiques et les travailleurs de l'économie informelle de jouir effectivement de la liberté syndicale et du droit syndical.

De la même manière, la loi sur les associations et les organisations non gouvernementales contrevient toujours aux droits à la liberté syndicale et à la protection du droit syndical pour les fonctionnaires, y compris les enseignants, conférée par la convention. En particulier, de sérieuses carences demeurent en ce qui concerne la reconnaissance du droit des associations de fonctionnaires d'élaborer leurs propres

constitutions et règles, d'élire des représentants, d'organiser des activités et de formuler des programmes sans ingérence des autorités publiques.

Nous prions instamment le gouvernement de prendre les mesures appropriées, en concertation avec les partenaires sociaux, et de modifier la législation en conséquence. Il est également important de garantir et de protéger l'exercice plein et entier de ces droits par les travailleurs domestiques et les travailleurs de l'économie informelle. Nous prions également le gouvernement de modifier d'autres articles pertinents de la LTU afin de répondre aux observations de la commission s'agissant de la dissolution des organisations représentatives.

En outre, nous soulignons la nécessité d'un système judiciaire indépendant afin de garantir la bonne application du droit syndical des partenaires sociaux et de protéger leur liberté syndicale. À l'instar de la commission, nous saluons l'engagement du gouvernement à renforcer le Conseil d'arbitrage et insistons sur son rôle important dans le traitement des conflits collectifs, ainsi que des éventuels conflits individuels qui pourraient naître dans un futur proche.

L'UE demeure vivement préoccupée par les informations qui font état de harcèlement continuel, d'agression et d'arrestation de dirigeants syndicaux et prie instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir l'exercice des droits syndicaux et les activités syndicales et faire en sorte que les syndicalistes ne soient pas pénalement poursuivis pour avoir exercé leurs droits conférés par la convention. À ce sujet, nous invitons le gouvernement à continuer de fournir des informations sur toutes les affaires pénales en instance concernant des syndicalistes.

L'UE demeure profondément préoccupée par l'absence persistante de mesures ou de résultats concrets en ce qui concerne les enquêtes sur le meurtre de trois dirigeants syndicaux en 2004 et 2007, et demande aux autorités cambodgiennes de faire aboutir ces enquêtes sans délai et de traduire les auteurs en justice.

Nous invitons également le Cambodge à demeurer vigilant sur les licenciements dus à la crise de la COVID-19, en particulier sur ceux qui semblent viser des dirigeants syndicaux.

L'UE et ses États membres continueront de suivre la situation au Cambodge de près.

Membre gouvernementale, Thaïlande – J'ai l'honneur de prononcer cette déclaration au nom de l'**Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ANASE)**. Nous saluons les avancées accomplies par le Cambodge dans la mise en œuvre de la convention, notamment les récents amendements à la loi sur les syndicats et le nombre croissant de syndicats enregistrés.

Le Cambodge a fait la preuve de son engagement et de sa volonté à œuvrer en faveur de la protection et de la promotion de la liberté syndicale, conformément aux normes internationales du travail. En particulier, les autorités cambodgiennes, avec l'OIT et le Haut-Commissariat aux droits de l'homme (HCDH), ont organisé la formation des policiers sur le droit de grève et le droit de manifestation pacifique. Cela est louable.

Nous mesurons les efforts déployés par le gouvernement cambodgien pour collaborer activement avec le système de contrôle de l'OIT et ses partenaires sociaux, et constatons qu'il soumet dans les délais les rapports de situation réguliers dus au titre de la feuille de route relative à la mise en œuvre des recommandations de l'OIT concernant la liberté syndicale. Nous espérons que le Cambodge continuera à mettre en œuvre les recommandations de l'OIT.

Nous saluons les mesures énergiques prises par le Cambodge au sujet du mécanisme de dialogue social en vue de parvenir à des relations de travail harmonieuses. Animés d'un esprit constructif, nous invitons le Cambodge et ses partenaires sociaux à continuer d'employer le dialogue social dans la promotion de l'exercice de la liberté syndicale.

À la lumière des progrès et des résultats positifs susmentionnés au sujet de l'application de la convention, l'ASEAN demande à l'OIT et à l'ensemble des partenaires de continuer à aider le Cambodge et à coopérer de manière constructive sur ce point.

Membre travailleur, Australie – La délégation des travailleurs suisses et l'Internationale de l'éducation s'associent à la présente déclaration. Le gouvernement utilise la pandémie de COVID-19 pour continuer de priver les travailleurs cambodgiens de la liberté syndicale et de la liberté de réunion. Au cours de l'année écoulée, le contrôle des activités syndicales a été resserré, des dirigeants syndicaux ont été harcelés et des intrusions ont eu lieu lors de protestations syndicales.

Le 1er juillet 2020, Yang Sophorn, présidente de l'Alliance cambodgienne des syndicats (CATU), a reçu un courrier menaçant de dissoudre l'alliance si elle poursuivait sa médiation dans un conflit du travail collectif concernant la fermeture d'une usine de vêtements. En raison des restrictions liées à la COVID-19, la CATU n'a pu tenir de congrès avant la date d'échéance de son enregistrement.

En juillet 2020, la police a bloqué une manifestation de travailleurs menée par Rong Chhun, président de la Confédération des syndicats du Cambodge, contre la fermeture de l'usine de vêtements. Le 31 juillet 2020, les autorités ont arrêté Rong Chhun, qui a ensuite été inculpé pour «incitation au crime». Rong Chhun se trouve toujours en détention.

Le 6 août 2020, le Département du travail a menacé les présidents de la Fédération syndicale cambodgienne des travailleurs du tourisme et du syndicat Le Méridien Angkor de dissolution de ces deux syndicats pour organisation présumée de grèves illégales et blocage d'une route publique aux abords d'un hôtel de luxe.

Le 7 août, au moins sept manifestants ont été arrêtés au cours d'une manifestation de soutien organisée, malgré l'avertissement du gouvernement, pour réclamer la libération de Rong Chhun.

Le 10 août, la présidente de l'Association cambodgienne des enseignants indépendants (CITA), Mme Ouk Chayavy, a été agressée et renversée de sa motocyclette alors qu'elle venait de rendre visite à Rong Chhun en prison. À cette époque-là, elle soumettait des requêtes à l'ONU et aux États-Unis réclamant la libération de Rong Chhun.

En septembre 2020, la police s'est rendue dans sept bureaux d'organisations professionnelles pour inspecter leurs registres et dossiers du personnel. Elle a perquisitionné le bureau de la CITA en affirmant qu'elle «effectuait un recensement» et en réclamant des informations sur l'enregistrement et les activités du groupe.

Le 30 septembre 2020, la police a fait irruption dans une réunion de la CLC et vérifié les pièces d'identité de tous les participants, le programme et tous les documents. Le harcèlement policier pousse désormais les propriétaires à refuser de louer des locaux à des syndicats ou à des ONG pour leurs réunions.

Le 11 mai 2021, Kang Nakorn, de l'Independent Democracy of Informal Economy Association (IDEA), a été arrêté par la police alors qu'il recueillait le nom de membres

traversant une situation économique difficile pendant la flambée de COVID-19. Le 25 mai, il a été libéré à la condition que l'IDEA ne fasse pas de publicité autour de son cas.

Nous implorons le gouvernement cambodgien de garantir que la liberté syndicale peut être exercée dans un climat exempt de menaces, d'intimidation et de violence.

Membre gouvernementale, États-Unis d'Amérique – Le gouvernement du Cambodge a soumis des informations à cette commission en réponse aux récentes observations de la commission d'experts. Les développements récents qui sont intervenus depuis le dernier examen de ce cas en 2017 sont les suivants: en janvier 2020, amendements à la loi sur les syndicats de 2016; sessions de formation de la police dispensées en octobre 2019 sur les situations d'actions collectives et de protestation; et, en mai 2019, acquittement de six syndicalistes qui faisaient l'objet de poursuites pénales pour avoir participé aux manifestations de janvier 2014.

Malgré ces efforts, des défis importants persistent. La commission d'experts prend note des informations faisant continuellement état de violences, d'arrestations, ainsi que de l'absence de progrès dans les enquêtes sur la mort de syndicalistes. Nous prions instamment le gouvernement de poursuivre ses efforts, en s'attachant en priorité aux domaines suivants: premièrement, garantir un climat exempt d'intimidation et de violence en multipliant les efforts pour enquêter sur ces actes, engager des poursuites contre leurs auteurs et les tenir pour responsables; deuxièmement, veiller à ce qu'aucune accusation ou sanction pénale ne soit imposée pour l'exercice pacifique d'activités syndicales, y compris la participation à des actions collectives et de protestation. Nous demandons au gouvernement de fournir d'autres informations sur les infractions présumées et la législation en vertu de laquelle cinq syndicalistes ont été arrêtés en août 2020; troisièmement, réviser le *prakas* nº 249 sur l'enregistrement des syndicats, en tenant compte des informations récentes selon lesquelles certains syndicats continueraient de rencontrer des difficultés à s'enregistrer; quatrièmement, modifier le processus visant à déterminer les critères d'éligibilité des cas qui seront examinés par le Conseil d'arbitrage, en donnant à celui-ci le pouvoir de déterminer s'il s'agit ou non de conflits collectifs; et, enfin, malgré les amendements récents à la loi sur les syndicats de 2016, d'autres amendements sont nécessaires pour combler les lacunes et régler les problèmes de non-conformité, en particulier en ce qui concerne l'article 55 sur les syndicats les plus représentatifs; l'article 28 sur le pouvoir du gouvernement de dissoudre les syndicats dans les entreprises qui sont fermées; et le chapitre 15 sur les sanctions excessivement élevées imposées en cas de non-respect de la loi sur les syndicats.

Nous prions le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour résoudre ces problèmes de longue date, conformément à la convention. Les États-Unis restent déterminés à collaborer avec le gouvernement pour faire progresser les droits des travailleurs au Cambodge.

Membre travailleuse, Japon – Mon intervention s'aligne sur celle du Congrès national des syndicats de Singapour (SNTUC) et d'IndustriALL. Le secteur de l'habillement au Cambodge est le secteur le plus vulnérable, puisque la plupart des travailleurs y occupent des emplois précaires. Pourtant, on empêche systématiquement les syndicats du secteur de l'habillement de représenter les intérêts de leurs membres, en ce qui concerne les salaires et les demandes d'indemnisation, et leurs dirigeants sont souvent licenciés après avoir déposé une demande d'enregistrement.

Le gouvernement a adopté plusieurs sous-décrets et amendements à la loi sur les syndicats afin de préciser le rôle des syndicats minoritaires pour ce qui est de représenter leurs membres dans les conflits collectifs du travail. Toutefois, le gouvernement ne les a toujours pas mis en œuvre. Les fédérations nationales sont encore confrontées aux difficultés mentionnées ci-après pour représenter les membres syndicaux.

En 2018, les représentants de la CCAWDU, qui est une fédération nationale de syndicats de travailleurs de l'habillement, n'ont pas été autorisés par les responsables des conflits du travail à s'exprimer ni à représenter leurs membres lors des réunions de conciliation qui concernaient des cas de licenciements discriminatoires des dirigeants syndicaux et des demandes d'amélioration des conditions de travail. Les représentants de la CCAWDU ont ensuite reçu une lettre d'avertissement du ministère du Travail.

De même, dans de nombreux cas, les demandes des syndicats auprès du Conseil d'arbitrage ont été rejetées. De nombreux cas montrent que le ministère du Travail n'a pas appliqué les procédures de discrimination antisyndicale prévues par la loi sur le travail et a accepté les licenciements et les cessations d'activité des dirigeants syndicaux élus du secteur de l'habillement, sous la forme de contrats de travail non renouvelés ou à court terme. Malgré la présence du Conseil d'arbitrage, de plus en plus de conflits du travail, comme les licenciements massifs, ont été renvoyés devant la Commission de règlement des grèves et des manifestations liées au travail. Les conciliations menées par cette commission ont pour objet d'assurer la sécurité publique et de prévenir les actions collectives et les manifestations publiques. Dans tous les cas renvoyés devant cette commission, les demandes des syndicats du secteur de l'habillement sont rejetées et les travailleurs reçoivent une rémunération et des avantages bien inférieurs à ceux garantis par la loi.

Permettez-moi de réaffirmer que l'exercice du droit à la liberté syndicale des syndicats, qui est le droit le plus essentiel, exige de garantir une représentation équitable des travailleurs syndiqués dans le règlement des conflits. Nous prions instamment le gouvernement d'accélérer le processus visant à améliorer le système judiciaire, y compris le renforcement de la fonction du Conseil d'arbitrage.

Membre gouvernemental, Suisse – La suisse regrette le fait que nous devions à nouveau discuter du respect de la convention nº 87 – une convention fondamentale – par le Cambodge. Depuis 1999, le Cambodge figure régulièrement sur la liste des cas devant être examinés par notre commission. Les syndicalistes indépendants et les travailleurs de divers secteurs sont encore discriminés, harcelés, menacés, arrêtés, ou encore emprisonnés lorsqu'ils tentent d'exercer leurs droits. À ce sujet, depuis la ratification, la commission d'experts a formulé plus de 30 recommandations. Onze cas de violations ont été dénoncés auprès du Comité de la liberté syndicale, dont un est encore actif et deux font l'objet d'un suivi.

Aujourd'hui, la Suisse exprime sa préoccupation face à cette pression persistante sur les activités syndicales et regrette que la police utilise encore des méthodes violentes et intimidantes. Pour cette raison, la Suisse encourage, d'une part, l'assistante technique du BIT pour la formation des organes de sécurité, et, d'autre part, la coopération avec le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, en vue d'améliorer la connaissance des principes fondamentaux des droits de l'homme. C'est par le dialogue social et la négociation que la paix se construit.

La nécessité d'accélérer les procédures d'enquête, de fournir des informations sur les procédures pénales en cours et d'assurer le suivi de l'application de la convention dans la pratique reste une priorité.

Enfin, la Suisse exprime l'espoir que la loi sur le tribunal du travail ainsi que la loi sur les syndicats soient mises en conformité avec les normes internationales du travail.

Observatrice, Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) – Cinq années se sont écoulées depuis la promulgation de la loi cambodgienne sur les syndicats en 2016. Le recours à la négociation collective est rare pour gérer de bonnes relations professionnelles au Cambodge. L'application de la loi et l'attribution du statut représentatif aux fins de la négociation collective ne se sont pas accompagnées de sanctions efficaces imposées aux employeurs qui refusent de reconnaître les syndicats et de négocier, ou de la responsabilité des organes de l'administration du travail.

Le conflit survenu dans un hôtel-casino à Phnom Penh est un bon exemple de ces difficultés. En 2018, le Syndicat pour les droits du travail, qui représente 50 pour cent des travailleurs de ce lieu de travail, a demandé le statut d'organisation la plus représentative aux fins de la négociation collective. Le syndicat s'est retrouvé coincé dans un long processus administratif avec l'autorité compétente. À ce jour, il n'a toujours pas obtenu ce statut.

Depuis 2019, le syndicat agit auprès de la direction pour exiger des salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail. Les dirigeants et membres syndicaux font l'objet de menaces, d'intimidation, de harcèlement et d'ingérence de toutes sortes de la part de l'employeur, suite à la campagne que le syndicat a lancée sur le lieu de travail pour obtenir un salaire assurant des conditions d'existence convenables. Le président du syndicat a été interrogé par des agents de police lors des réunions forcées avec la direction. Il a ensuite été suspendu de ses fonctions. Ce dirigeant syndical a été menacé de contrôle permanent de sa conduite, de ses activités et de ses conversations.

En septembre, l'autorité a renvoyé le conflit devant le Conseil d'arbitrage, en demandant la suspension du dirigeant syndical, et ce malgré la pétition signée par 3 800 travailleurs envoyée à l'autorité, appelant à la réintégration effective de leur dirigeant et à la négociation collective. Le ministère a considéré cette suspension comme un cas individuel et n'a pas mis à disposition les voies de recours applicables aux pratiques déloyales prévus par la loi.

Bien que la loi sur le travail et la loi sur les syndicats contiennent des dispositions claires sur le droit de négociation collective, sur les conflits collectifs du travail et sur les recours en cas de violation, les autorités administratives du travail peuvent encore contrôler ce processus en mettant des obstacles administratifs et en accusant des retards. En l'absence d'un statut légal permettant de négocier, le syndicat n'a pas le statut ni institutionnel ni légal pour négocier des mesures de sécurité sur le lieu de travail pour faire face à la pandémie ou au plan de licenciement concernant 1 329 travailleurs.

Je termine mon intervention en priant le gouvernement de garantir l'application de la loi sur les syndicats à toutes les parties aux relations professionnelles concernées, aux fins de l'application effective de la convention au Cambodge.

Membre travailleur, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) – Je m'exprime au nom de l'ITF et de la Confédération française démocratique du travail (CFDT). Lors de la discussion qui s'est tenue au sein de cette commission en 2017 sur le respect de la convention par le Cambodge, nous avons exprimé de vives préoccupations

à propos du plus grand exploitant d'aéroports du Cambodge, une multinationale française, qui exploite trois grands aéroports dans le pays – à savoir Siem Reap, Phnom Penh et Sihanoukville. En 2017, nous avons exprimé des préoccupations face aux modifications unilatéralement apportées à la convention collective et à la discrimination antisyndicale, entre autres choses.

Malheureusement, nous devons dire aujourd'hui que l'exploitant français d'aéroports a considérablement nui à la représentativité de la Fédération cambodgienne des ouvriers du transport (CTWF), affiliée à l'ITF, en évitant les négociations de bonne foi, en retardant la conclusion d'une convention collective équitable et en se livrant à une nouvelle discrimination antisyndicale. En janvier 2019, la CTWF a obtenu le statut d'organisation la plus représentative à Siem Reap et a cherché à entamer des négociations. L'entreprise a rejeté cette demande au motif qu'elle voulait regrouper les négociations avec celles de Phnom Penh. En mars 2019, lorsque la CTWF a obtenu le statut d'organisation la plus représentative à Phnom Penh, l'entreprise a de nouveau remis à plus tard les négociations afin que les trois aéroports puissent négocier ensemble.

Plus récemment, dans le contexte de la pandémie, l'entreprise a licencié plus de 100 travailleurs et a lancé un processus de restructuration sans consulter le syndicat. Ces licenciements visent les membres syndicaux de manière disproportionnée et constituent une violation manifeste des principes de la liberté syndicale. L'autorité aéroportuaire continue également à proposer des indemnités de licenciement inférieures au minimum légal.

Alors que l'entreprise avait finalement entamé des négociations avec le syndicat, suite à plusieurs décisions du Conseil d'arbitrage, ces négociations ont à nouveau été retardées et n'ont guère progressé. Si les licenciements continuent de cibler les membres syndicaux, c'est le statut d'organisation la plus représentative de la CTWF qui serait menacé.

Une restructuration d'entreprise ne devrait pas menacer les travailleurs syndiqués et leurs organisations. Les licenciements qui visent de manière disproportionnée les membres syndicaux menacent non seulement la capacité de la CTWF à représenter ses membres, mais cela crée également un climat de peur qui n'est pas propice à la liberté syndicale. Les retards pris dans la conclusion de conventions collectives démontrent également l'incapacité du gouvernement à garantir le droit à une négociation collective réelle.

En outre, la multinationale française n'a pas non plus assumé les responsabilités qui lui incombent au titre de la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales ni rempli ses obligations en vertu de la loi française sur le devoir de vigilance, qui appelle les entreprises à faire preuve de la diligence requise dans le domaine des droits de l'homme et à remédier ainsi aux conséquences dommageables de leurs activités. La liberté syndicale et la négociation collective sont des droits fondamentaux couverts par tous les instruments relatifs aux droits de l'homme et dans tous les domaines, ainsi que par la loi française sur le devoir de vigilance. L'exploitant d'aéroports doit réintégrer les travailleurs licenciés et reprendre les négociations collectives en vue de conclure un accord sans délai. La liberté syndicale et la négociation collective ne peuvent pas être un angle mort de la diligence requise en matière de droits de l'homme.

Membre travailleur, Burkina Faso – Le Cambodge a ratifié la convention en 1999. La commission intervient depuis 2016 concernant des manquements liés à sa mise en œuvre. En 2019, le Cambodge a encore été visé par des allégations de répression

violente de grèves par des criminels spécialement engagés à cette fin, et de détention de dirigeants syndicaux qui avaient organisé des grèves dans le secteur de l'habillement.

En ce qui concerne les cas de meurtres de syndicalistes, la commission a recommandé de procéder à des enquêtes complètes et indépendantes sur les meurtres de dirigeants syndicaux, dont ceux de Chea Vichea et de Ros Sovannereth, puis de Hy Vuthy en 2007.

Faut-il avoir peur ou honte de dire que les fondements de l'OIT vont très mal aujourd'hui? D'abord, parce qu'il n'y a eu aucun effort. Je crains que ce soit cette négligence à analyser les interpellations sur les risques du réchauffement climatique qui a conduit à l'apparition de micro-organismes, tels que la COVID-19, ayant mis en péril presque toute l'humanité.

Représentante gouvernementale – Ma délégation a écouté tous les orateurs et représentants et prend note de leurs interventions. Les commentaires constructifs et les points de vue exprimés à la commission seront rapportés au Cambodge et dûment pris en considération, afin d'assurer un environnement propice à l'exercice de la liberté syndicale.

Ma délégation tient à réaffirmer que le Cambodge est déterminé à mettre en œuvre la convention. Le Cambodge a toujours œuvré en étroite collaboration avec les partenaires sociaux pour promouvoir l'exercice de la liberté syndicale et maintenir des relations professionnelles harmonieuses, avec le soutien technique du BIT. Ma délégation tient à réaffirmer que le Cambodge continuera à œuvrer en étroite collaboration avec les partenaires sociaux pour réviser la loi sur les syndicats et tout autre instrument juridique connexe.

En ce qui concerne le droit des syndicats minoritaires de représenter leurs membres dans les conflits du travail, nous tenons à souligner que, en vertu de l'article 59 modifié de la loi sur les syndicats, les syndicats minoritaires peuvent représenter leurs membres dans les conflits du travail individuels et collectifs qui ne découlent pas de l'application de la convention collective. Il s'agit donc ici des syndicats de travailleurs minoritaires ou des représentants des travailleurs, dans le cas où aucun syndicat de travailleurs n'aurait le droit de représenter les membres ou les travailleurs dans les conflits collectifs du travail, dans toutes les procédures de règlement des conflits, y compris la conciliation au sein du ministère du Travail et de la Formation professionnelle et du Conseil d'arbitrage. En outre, l'amendement a ajouté le point i) à l'article 59 modifié de la loi sur les syndicats qui se lit comme suit: «représenter de bonne foi ses membres dans le règlement des conflits collectifs de travail ne découle pas de l'application de la convention collective». L'amendement vise à rectifier l'interprétation erronée selon laquelle les syndicats minoritaires n'ont pas le droit de représenter leurs membres dans les conflits collectifs du travail.

Depuis l'entrée en vigueur de l'amendement à la loi sur les syndicats, et jusqu'au 31 mars 2021, le ministère du Travail et de la Formation professionnelle a renvoyé 432 conflits collectifs du travail devant le Conseil d'arbitrage pour règlement, desquels: 30 cas concernaient les conflits liés au statut représentatif; 339 cas concernaient des conflits liés à la représentation des syndicats de travailleurs minoritaires; et 63 cas concernaient des conflits liés à la représentation des travailleurs.

Depuis l'adoption de la loi portant modification de la loi sur les syndicats en 2020, le ministère du Travail et de la Formation professionnelle n'a reçu aucune plainte à ce sujet. Le ministère du Travail et de la Formation professionnelle continuera à œuvrer pour faire mieux comprendre cette nouvelle législation et renforcer son application.

Bien que cela n'entre pas dans le cadre de la discussion, ma délégation souhaiterait aborder l'allégation relative à la loi sur l'état d'urgence. Ma délégation souhaite rappeler que le fait que le Cambodge dispose de la loi sur l'état d'urgence n'a rien d'exceptionnel. De fait, beaucoup de pays appliquent déjà strictement ce type de loi, alors que le Cambodge ne l'a toujours pas appliquée depuis son adoption. Il est injuste d'affirmer que, en raison de la loi sur l'état d'urgence, le Cambodge ne respecte pas les droits de l'homme, alors qu'une loi de ce type existe depuis longtemps et est strictement appliquée dans d'autres pays et qu'il n'y a eu aucune plainte à ce sujet. Même lorsque la pandémie de COVID-19 plongeait le monde dans l'inconnu, le Cambodge n'a jamais déclaré l'état d'urgence. Malgré cette période difficile et sans précédent que nous connaissons, le Cambodge continue à œuvrer sans relâche pour protéger et promouvoir la liberté syndicale consacrée dans la convention.

Ma délégation tient à rappeler que certains sont poursuivis ou condamnés par l'autorité judiciaire non pas en raison de ce qu'ils sont, mais parce qu'ils ont commis des infractions. En aucun cas les droits syndicaux légitimes ne doivent servir d'écran pour enfreindre la loi, dénigrer l'état de droit et porter atteinte aux citoyens respectueux de la loi. Les normes internationales du travail ne confèrent aucun privilège aux syndicalistes en ce qui concerne leur impunité.

Ma délégation tient à réaffirmer que le Cambodge continuera à œuvrer avec les parties prenantes concernées et à leur fournir une assistance juridique pour régler les affaires en cours, en particulier les affaires pénales. Cependant, il faut également rappeler que les organes exécutifs, législatifs et judiciaires sont indépendants les uns des autres, comme le prévoit la Constitution du Royaume du Cambodge, et que le gouvernement ne joue donc aucun rôle dans les procédures judiciaires.

Ma délégation tient à exprimer nos remerciements à la commission pour ses observations et à tous les États membres de l'ASEAN, aux représentants des organisations de travailleurs et d'organisations d'employeurs et d'autres, pour leur intervention constructive et le soutien qu'ils ont apporté au Cambodge à cet égard.

Membres employeurs – Je voudrais remercier la représentante gouvernementale pour les informations très détaillées qu'elle a présentées à la commission et je voudrais également remercier tous les intervenants qui ont contribué à cette discussion. Je tiens cependant à rappeler que les orateurs doivent se concentrer sur les éléments que la commission doit examiner dans le cadre de ce cas. Les employeurs estiment qu'il n'est ni utile ni approprié de débattre de points qui n'entrent pas dans le cadre de l'examen approprié de ce cas.

Les membres employeurs ont pris note des informations écrites et orales très détaillées que la représentante gouvernementale a présentées à la commission et, comme il a déjà été indiqué, des débats fructueux qui ont suivi. Nous prenons note, en premier lieu, des progrès réalisés dans la mise en conformité de certains aspects de la loi avec la convention, et nous saluons les efforts déployés par le gouvernement à cet égard.

Nous notons également qu'un certain nombre de questions importantes restent en suspens et doivent être traitées. Par conséquent, les membres employeurs demandent au gouvernement de continuer à prendre les mesures juridiques appropriées, en consultation avec les partenaires sociaux, pour que les fonctionnaires qui ne sont pas couverts par la loi sur les syndicats puissent jouir des droits de la liberté syndicale, comme l'exige la convention.

Les membres employeurs demandent également au gouvernement de supprimer l'obligation de savoir lire et écrire prévue aux articles 20, 21 et 38 de la loi sur les syndicats, en vue d'assurer la pleine participation. Les membres employeurs prient également le gouvernement d'abroger le paragraphe 2 de l'article 28 de la loi sur les syndicats sur la dissolution automatique des organisations de travailleurs en cas de fermeture d'une entreprise ou d'un établissement; et ils le prient aussi d'abroger l'article 29 de la loi sur les syndicats sur la dissolution d'organisations d'employeurs et de travailleurs à l'initiative de leurs membres.

Nous estimons que ce sont là certains des points auxquels le gouvernement doit encore s'attacher, en collaboration avec les partenaires sociaux et avec l'assistance technique du BIT, si nécessaire.

Nous faisons également observer que, pour garantir le respect de la convention en droit et dans la pratique, il convient de rappeler que la liberté syndicale ne peut être exercée que dans un environnement exempt de violence et d'intimidation et nous appelons donc le gouvernement à continuer de former les agents de police à la gestion des conflits du travail et des actions de protestation.

Nous encourageons également le gouvernement à continuer d'examiner, avec les partenaires sociaux, la possibilité de permettre la formation d'organisations d'employeurs et de travailleurs par secteur ou par profession, et nous continuons d'encourager le gouvernement à poursuivre ses efforts pour faire du Conseil d'arbitrage une institution capable de traiter efficacement et durablement les conflits du travail.

Nous sommes d'avis que le Cambodge a déployé beaucoup d'efforts pour se conformer à la convention, tant en droit que dans la pratique, et, même si beaucoup reste à faire, nous estimons que ces efforts sont très encourageants et nous espérons qu'ils seront consignés dans le procès-verbal. Les membres employeurs demandent également au gouvernement de continuer à fournir des informations sur les mesures prises dans le cadre de tous ces efforts.

Membres travailleurs – Nous remercions le gouvernement pour ses commentaires et nous remercions tous les autres orateurs pour leurs interventions. Les employeurs du Cambodge ont indiqué que plusieurs éléments examinés au sein de la commission n'auraient pas dû l'être. Nous souhaiterions nous référer au Règlement de la Conférence qui définit le mandat de notre commission et qui prévoit, à l'article 7, paragraphe 1 *a)*, que notre commission est chargée d'examiner les mesures prises par les Membres afin de donner effet aux dispositions des conventions auxquelles ils sont partie.

Nous devons préciser en particulier que tout ce que nous avons dit aujourd'hui s'inscrit dans le cadre de l'application de la convention, des observations de la commission d'experts et des règles régissant nos débats au sein de la Commission de la Conférence.

Comme l'ont indiqué beaucoup d'intervenants aujourd'hui, le gouvernement cambodgien continue de commettre de graves violations du droit à la liberté syndicale en droit et dans la pratique. Et ce en dépit du contrôle régulier de la commission d'experts, du Comité de la liberté syndicale et de la présente commission. De fait, malgré les missions de l'OIT, les feuilles de route et la coopération technique, il semblerait que nous n'avancions pas. Même les réformes juridiques que le gouvernement a promulguées fin 2019 n'ont pas fait changer la situation des travailleurs et des syndicats et, de fait, de nombreux obstacles subsistent. Il est tout à fait clair que la loi sur les syndicats a pour objectif de limiter les droits des syndicats à représenter efficacement

les intérêts de leurs membres. Une situation aggravée d'autant par les lois d'urgence qui ne sont pas limitées dans le temps et qui vont probablement rester en vigueur longtemps après la fin de la pandémie.

Mais permettez-moi de revenir à la question de la violence antisyndicale dont j'ai déjà fait état lors de mes remarques liminaires. La violence, y compris le meurtre, ne sera jamais tolérée. Les membres travailleurs n'oublieront jamais nos amis qui ont payé de leur vie et nous continuerons à nous battre jusqu'à ce que justice leur soit rendue. Cela fait dix-sept ans que Chea Vichea et Ros Sovannareth ont été assassinés et quatorze ans que Hy Vuthy l'a été. Rien ne peut justifier le fait que ces affaires soient encore en instance et que les auteurs physiques et intellectuels de ces crimes courent toujours. Nous partageons les vives préoccupations de la commission d'experts quant à l'absence de résultats concrets dans ces affaires. Nous prions instamment le gouvernement de mettre fin à cette impunité et de faire en sorte que tous les responsables de ces actes rendent des comptes.

La violence policière contre les travailleurs et les syndicalistes est également intolérable. Il ne s'agit pas simplement d'une question de formation, même si nous sommes satisfaits du fait que les policiers puissent au moins connaître les droits des manifestants et agissent en conformité avec le droit international et les meilleures pratiques en vigueur. Toutefois, nous estimons que les violences policières reflètent le peu d'importance que le gouvernement accorde aux actions des travailleurs et au rôle des syndicats. Tant que le gouvernement n'indiquera pas clairement que les syndicats sont un élément important de la société, et tant que leurs efforts pour instaurer des relations professionnelles solides ne seront pas valorisés et continueront d'être réprimés, il ne faudra pas s'étonner que la police continue de perpétrer des actes de violence à leur encontre. Tant que cela ne changera pas, je crains que les manuels ne servent à rien.

Enfin, je constate que, sept ans après les faits, plusieurs syndicalistes font toujours l'objet de poursuites pénales ou civiles pour avoir participé aux manifestations qui ont eu lieu au début de l'année 2014. Ne perdons pas de vue les raisons pour lesquelles les travailleurs manifestaient. Ces travailleurs protestaient pour obtenir un salaire minimum décent qui, aujourd'hui encore, est trop faible. En réponse à ces manifestations, le 3 janvier, la police militaire a ouvert le feu sur les travailleurs du secteur de l'habillement qui défilaient dans la rue Veng Sreng, faisant plusieurs morts et blessés. Rien ne justifie l'inculpation d'un travailleur pour avoir exercé pacifiquement son droit syndical et de rassemblement. Il est tout simplement inacceptable que certaines affaires soient encore en instance et que les travailleurs concernés vivent toujours sous la menace de peines de prison ou de lourdes amendes.

Les membres travailleurs insistent pour que le gouvernement du Cambodge agisse concrètement en faveur de la liberté syndicale. À ce titre, nous recommandons les points suivants:

- s'abstenir d'arrêter, de détenir et de poursuivre arbitrairement des syndicalistes en raison de leurs activités syndicales légitimes, et abandonner toutes les charges contre ceux qui ont été accusés de délits;
- de fournir à la commission d'experts des informations concernant les enquêtes ouvertes sur les meurtres et les violences perpétrés contre des dirigeants syndicaux, et de veiller à ce que les auteurs et les commanditaires de ces crimes soient traduits en justice;

- veiller à ce qu'une enquête soit rapidement ouverte sur les actes de discrimination antisyndicale et, s'ils sont avérés, garantir l'accès à des moyens de recours et de réparation appropriés et l'imposition de sanctions dissuasives;
- avec l'assistance technique du BIT, élaborer des directives, un code de pratique ou un manuel sur le maintien de l'ordre et la gestion des actions collectives et de protestation;
- modifier la loi sur les syndicats, en consultation avec les partenaires sociaux, pour la mettre en conformité avec la convention;
- veiller à ce que les travailleurs puissent enregistrer des syndicats via un processus simple, objectif et transparent;
- garantir que les enseignants, les fonctionnaires, les travailleurs domestiques et les travailleurs de l'économie informelle peuvent former des syndicats et s'y affilier, en droit et dans la pratique, conformément à la convention;
- veiller à ce que tous les syndicats aient le droit de représenter leurs membres dans les procédures de règlement des conflits au niveau de l'entreprise et au niveau ministériel, ainsi que devant le Conseil d'arbitrage;
- s'assurer que les décisions contraignantes rendues par le Conseil d'arbitrage sont effectivement appliquées.

Nous prions instamment le gouvernement d'accepter une mission de contacts directs.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des déclarations écrites et verbales fournies par la représentante gouvernementale et de la discussion qui a suivi.

La commission a exprimé sa profonde préoccupation devant la poursuite des actes de violence contre des travailleurs, les arrestations de nombreux syndicalistes en rapport avec leurs activités ainsi que devant l'absence d'enquêtes efficaces et en temps opportun sur ces incidents.

À cet égard, la commission prie instamment le gouvernement:

- **d'enquêter sur toutes les allégations de répression violente de l'activité syndicale et de détention de dirigeants syndicaux;**
- **de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'accélérer les enquêtes sur les meurtres des dirigeants syndicaux Chea Vichea et Ros Sovannareth (en 2004) et Hy Vuthy (en 2007), et d'assurer que les auteurs de ces crimes sont traduits en justice;**
- **d'engager tous les efforts nécessaires pour conclure les procédures judiciaires intentées à des syndicalistes dans le cadre des incidents des manifestations de janvier 2014, d'assurer qu'aucune inculpation ou sanction ne soit imposée pour l'exercice pacifique d'activités syndicales et d'abandonner tous les chefs d'inculpation pénale contre les syndicalistes accusés dans le cadre des manifestations de janvier 2014; et**
- **de prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre un terme aux arrestations arbitraires, aux détentions et poursuites de syndicalistes pour avoir mené des activités syndicales légitimes.**

La commission a également noté que, si des mesures positives ont été prises pour mettre la législation en conformité avec la convention, des problèmes graves de conformité restent sans réponse.

Ayant examiné la question et prenant en compte l'exposé du gouvernement ainsi que la discussion qui a suivi, la commission demande au gouvernement cambodgien:

- **de communiquer à la commission d'experts les rapports des trois commissions chargées d'enquêter sur les violences visant des dirigeants syndicaux et les meurtres de certains d'entre eux;**
- **d'assurer que des enquêtes sont promptement diligentées contre les actes de discrimination antisyndicale et que, si les faits sont avérés, des réparations adéquates et des sanctions dissuasives sont appliquées;**
- **avec l'assistance technique du BIT, d'élaborer des lignes directrices, un code de bonne pratique ou un manuel sur le maintien de l'ordre et le traitement des actions collectives et actions de protestation;**
- **de modifier la loi sur les syndicats en consultation avec les partenaires sociaux pour garantir sa conformité avec la convention;**
- **d'assurer que les travailleurs peuvent enregistrer des syndicats par le biais d'une procédure simple, objective et transparente;**
- **de continuer à identifier, en consultation avec les partenaires sociaux, des mesures légales appropriées pour garantir que les enseignants, les travailleurs domestiques et les fonctionnaires qui ne sont pas couverts par la Loi sur les syndicats jouissent des droits à la liberté syndicale au sens de la convention;**
- **d'abroger, dans la Loi sur les syndicats, le critère d'alphabétisation figurant dans les articles 20, 21 et 38 de la loi sur les syndicats, le paragraphe 2 de l'article 28 sur la dissolution automatique des organisations de travailleurs en cas de fermeture totale d'une entreprise ou d'un établissement, et l'article 29 sur la dissolution des organisations d'employeurs et de travailleurs à l'initiative de membres de ces organisations;**
- **de discuter avec les partenaires sociaux de la possibilité d'autoriser la constitution d'organisations d'employeurs et de travailleurs par secteur ou profession; et**
- **d'intensifier ses efforts pour faire du Conseil d'arbitrage une institution efficace et pérenne pour traiter les conflits du travail, et de faire en sorte que les décisions contraignantes du Conseil d'arbitrage soient effectivement appliquées en droit et dans la pratique.**

La commission prie le gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises sur toutes les matières qui précèdent à la commission d'experts avant sa réunion de novembre 2021.

Enfin, la commission recommande que le gouvernement accepte dès que possible une mission de contacts directs dans le but de donner pleinement effet à ces conclusions et fasse rapport sur les progrès accomplis à la commission d'experts avant sa réunion de novembre 2021.

Représentante gouvernementale – Le Cambodge prend note des conclusions et recommandations formulées par la commission. Le Cambodge continuera à travailler en étroite collaboration avec les parties prenantes concernées pour protéger et promouvoir la liberté syndicale consacrée dans la convention. Ma délégation tient à réaffirmer que le Cambodge reste déterminé à respecter les droits et les obligations découlant des instruments pertinents auxquels il est partie.

Toutefois, ma délégation note avec regret que, malgré tous nos efforts et les informations et les précisions que nous avons fournies, certaines questions sont encore délibérément choisies pour mettre un éclairage négatif sur l'exercice de la liberté syndicale au Cambodge, sans tenir compte des progrès réels accomplis sur le terrain. Nous constatons que certaines questions n'ont plus lieu d'être puisqu'elles ont été réglées par la mise en œuvre de la feuille de route. Les progrès dans la mise en œuvre de cette feuille de route ont été régulièrement communiqués au BIT. Le Cambodge continuera à travailler en étroite collaboration avec ses partenaires sociaux pour mettre à jour sa feuille de route, et les progrès réalisés dans ce cadre seront communiqués en temps utile.

En ce qui concerne les allégations infondées, nous tenons à réaffirmer qu'il n'y a pas d'arrestation de syndicalistes au Cambodge en lien avec leurs activités syndicales. Certains sont poursuivis et condamnés par le tribunal pour les infractions qu'ils ont commises.

Encore une fois, ma délégation souhaite exprimer sa reconnaissance à tous les représentants pour leurs interventions constructives, ainsi qu'au BIT et aux autres partenaires pour le large soutien apporté au Cambodge. Le Cambodge sollicite le soutien technique continu du BIT.

Toutefois, ma délégation demande qu'on lui accorde un laps de temps suffisant pour examiner et mettre en œuvre les recommandations de la commission, en particulier en cette période difficile sans précédent. La mission de contacts directs ne devrait pas être envisagée dans le présent cas, puisqu'il n'y a pas de violation grave de la convention.

Malgré cette période difficile, ma délégation tient à garantir que le Cambodge soumettra un rapport détaillé d'ici à novembre 2021 et demande à la commission d'experts d'examiner ultérieurement la nécessité d'une mission de contacts directs.

Mozambique (ratification: 1996)

Convention (nº 122) sur la politique de l'emploi, 1964

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Les informations concernent des secteurs ne relevant pas du ministère du Travail et de la Sécurité sociale.

1. La commission d'experts prie le gouvernement de fournir des informations complètes sur les résultats obtenus et sur les difficultés rencontrées pour atteindre les objectifs fixés dans la Politique nationale de l'emploi (NEP), en particulier sur les résultats des programmes destinés à stimuler la croissance et le développement économiques, améliorer les normes de travail et les niveaux de vie, répondre aux besoins du marché du travail et lutter contre les problèmes du chômage et du sous-emploi

- Le gouvernement a approuvé la politique de l'emploi en 2016. Le Plan d'action 2018-2022 qui s'y rapporte comporte huit axes, à savoir: 1) le développement du capital humain; 2) la création de nouveaux emplois; 3) l'harmonisation et la hiérarchisation des politiques et stratégies sectorielles; 4) la promotion du travail décent, productif et durable; 5) l'amélioration du système d'information sur le marché du travail; 6) la santé, l'hygiène et la sécurité au travail; 7) le renforcement de la coopération internationale; et 8) les questions transversales.
- Pour la période 2015-2019, 1 893 921 emplois ont été enregistrés, dont 478 904 en 2019.
- En 2020, à cause de la pandémie de COVID-19, une réduction de l'emploi de l'ordre de 47,05 pour cent par rapport à 2019 a été enregistrée (253 542 emplois).
- De ce total, 162 893 sont de nouveaux emplois; 90 649 représentent un premier emploi; 158 468 sont des emplois permanents, 69 311 sont des emplois saisonniers et 25 763 sont des emplois temporaires; 153 171 sont des emplois pour les jeunes, soit 60,4 pour cent; et 62 293 sont des emplois occupés par des femmes, soit 25 pour cent du total.
- L'inflation moyenne a été de 3,14 pour cent par rapport à une inflation de 2,78 pour cent en 2019, sous la moyenne de 6,6 pour cent prévue pour 2020, et le produit intérieur brut a enregistré une baisse de 1,28 pour cent en 2020 par rapport à une hausse de 2,29 pour cent en 2019.
- Le réseau électrique national a été étendu et a enregistré 222 640 nouveaux raccordements domestiques, portant le total des consommateurs nationaux à 9 997 425, soit un accès à l'énergie de 38 pour cent sur le territoire national. La construction de cinq nouvelles citernes d'approvisionnement en eau dans des zones rurales et de deux nouvelles citernes dans des villes et villages a permis à environ 38 677 foyers de se raccorder au réseau, au bénéfice d'environ 114 000 habitants.
- Des mesures de politique fiscale et monétaire durables ont été adoptées pour aider le secteur privé à faire face à l'incidence économique de la pandémie de COVID-19. Dans le cadre de cette mesure et pour assurer une plus grande résilience au système financier mozambicain afin de faire face aux risques croissants découlant des effets macroéconomiques de la pandémie, la Banque du Mozambique a décidé de débloquer 500 millions de dollars des États-Unis pour établir une ligne de crédit aux

banques commerciales. Elles disposent ainsi de davantage de liquidités en devises pour couvrir les importations de biens et de services.

- De nouvelles modalités de travail ont été adoptées, en fonction des particularités du domaine d'activité et dans le respect des mesures de prévention prises par le secteur de la santé et des mécanismes de contrôle de l'efficacité.
- De nouvelles méthodes pour prodiguer des soins ont été mises en place pour remplacer les soins en face à face dans les institutions publiques et privées.
- Des mesures ont été mises en œuvre, dont: i) l'octroi de lignes de crédit en devises aux banques locales et une recommandation de réorganiser les crédits des clients; ii) la constitution d'une ligne de crédit d'un montant de 1 600 millions de méticais pour soutenir les petites et moyennes entreprises, gérée par la Banque nationale d'investissement; iii) la suspension des interpellations, des constitutions d'arriérés et des exécutions du fait de retards dans le respect des obligations liées aux crédits bancaires, à condition que ces retards résultent de l'application des mesures imposées dans le cadre de l'état d'urgence nationale; iv) des facilités douanières et fiscales, y compris l'autorisation de départs anticipés pour l'importation de marchandises liées à la prévention et au traitement du COVID-19, l'abandon des acomptes et le report de l'acompte social, entre autres mesures; v) une réduction de 10 pour cent du tarif de l'électricité du 1er juin au 31 décembre 2020 pour tous les consommateurs (entreprises et particuliers); et vi) l'exonération de la TVA (17 pour cent) sur le sucre, les huiles alimentaires et les savons, à partir du 26 mai et pendant un an, pour réduire les coûts de ces marchandises essentielles.

2. La commission prie le gouvernement de fournir des informations actualisées, y compris des statistiques ventilées par secteur économique, sexe et âge, sur la situation actuelle et les tendances de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi

- Selon les résultats de l'enquête sur le budget familial de 2019-20 (données préliminaires), le taux d'emploi est de 74 pour cent et le taux de chômage de 17,5 pour cent.
- Le taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 35 ans est de 66,7 pour cent (67,7 pour cent pour les hommes et 65,8 pour cent pour les femmes).
- Le taux de chômage des personnes âgées de 15 à 35 ans est de 17,5 pour cent (17,4 pour cent pour les hommes et 17,7 pour cent pour les femmes).

3. La commission prie le gouvernement de fournir des informations détaillées sur la façon dont la mise en œuvre de la NEP, du règlement concernant les stages avant embauche et d'autres programmes assurant l'éducation et la formation professionnelle des jeunes ou soutenant l'entrepreneuriat des jeunes (hommes ou femmes) a permis d'accroître l'accès des jeunes à un emploi productif et durable

- Des accords ont été signés pour promouvoir des stages avant embauche auprès des entreprises et du secteur bancaire et 3 008 stages avant embauche ont été réalisés, dont 1 174 ont bénéficié à des femmes.
- La formation à distance a été introduite pour la formation professionnelle dans le contexte de la pandémie de COVID-19.

- Les procédures de gestion du Fonds d'appui aux initiatives pour les jeunes ont été revues, et 188 projets ont été financés, bénéficiant à environ 1 000 jeunes.
- Un prix de la jeunesse créative a vu le jour et 145 jeunes ont été récompensés dans les domaines de l'entrepreneuriat, de l'innovation scientifique et de la création artistique et pour la révélation de l'année.
- Des forums de dialogue multigénérationnels ont été organisés pour encourager la participation des jeunes et leur intégration.
- Le programme *My Kit, My Job* a été introduit, et 741 boîtes à outils pour l'emploi indépendant ont été acquises et attribuées, permettant la création de 2 101 emplois, dont 499 occupés par des femmes.
- Le Règlement sur les bourses pour les filles a été adopté pour les faire entrer dans des formations industrielles (ingénierie).
- La certification internationale ECITB d'un centre de formation a été renouvelée.
- Un centre de formation a obtenu la certification internationale ISO9001 (système de management de la qualité).
- Un catalogue national des qualifications professionnelles pour les certificats professionnels et les professionnels de l'enseignement professionnel a été publié pour les domaines de l'hôtellerie et du tourisme, de l'éducation, de la santé et de la sécurité sociale, de l'administration et de la gestion, de l'agriculture et de la conservation de la nature, de la planification, de la physique, de la maintenance industrielle, de l'ingénierie et de la production industrielle, des technologies de l'information et de la communication, des hydrocarbures, des mines, des statistiques, de l'aquaculture, de la pêche et de la navigation.

4. La commission prie le gouvernement de fournir des informations détaillées mises à jour sur les résultats des mesures spécifiques adoptées et mises en œuvre dans le cadre de la NEP afin de promouvoir l'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'emploi et dans les revenus et d'éliminer l'écart entre hommes et femmes dans l'éducation, en particulier pour ce qui est des taux d'alphabétisation

- Le taux net de scolarisation en première année d'enfants de 6 ans est de 78,9 pour cent (78,1 pour cent de filles) pour un objectif fixé à 94 pour cent. Le ratio élèves/enseignant s'élève à 67 pour cent (pour l'enseignement primaire) alors que l'objectif annuel est fixé à 63,6 pour cent.
- 7 570 enseignants ont été embauchés dans l'enseignement primaire (pour un objectif de 7 639 enseignants).
- 7 266 alphabétiseurs ont été engagés et prodiguent des cours à plus de 181 000 étudiants en alphabétisation.
- Dans le domaine de la formation technique professionnelle, 104 enseignants ont été embauchés.
- 551 salles de classe ont été construites et il est prévu d'en construire 1 355 au bénéfice d'environ 22 110 étudiants.
- Acquisition et distribution de 25 120 pupitres d'école (sur un objectif de 33 875).
- Admission de formateurs dans des centres de formation professionnelle.

5. La commission prie le gouvernement de continuer de fournir des informations, y compris des statistiques, ventilées par âge et sexe, sur l'impact des mesures prises dans le domaine de l'éducation et de la formation professionnelle et sur leur lien avec les possibilités d'emploi

- En 2020, les infrastructures scolaires ont augmenté de 0,75 pour cent, ce qui représente 99 nouvelles écoles. Dans l'enseignement secondaire, les infrastructures ont augmenté de 8,3 pour cent, passant de 819 écoles en 2019 à 887 en 2020.
- Dans l'enseignement supérieur, 239 602 étudiants au total se sont inscrits, ce qui représente 99,7 pour cent de l'objectif prévu et une croissance de 6 pour cent par rapport à 2019.
- Dans l'enseignement technique professionnel, un total de 93 463 étudiants se sont inscrits, ce qui représente 98,9 pour cent de l'objectif prévu et une croissance de 5 pour cent par rapport à 2019.
- Dans le domaine de l'alphabétisation et de l'éducation non formelle, 229 329 étudiants en alphabétisation se sont inscrits, ce qui correspond à 69 pour cent de l'objectif annuel.
- 3 430 femmes ont été formées à l'entrepreneuriat et à la gestion d'entreprise.
- La stratégie en matière de genre a été approuvée par le gouvernement pour la mise au point d'instruments sectoriels publics.
- 1 140 femmes ont été formées à l'accès aux ressources productives et aux nouvelles possibilités dans l'industrie extractive.

6. La commission prie le gouvernement de continuer de fournir des informations détaillées sur le rôle joué par les partenaires sociaux dans la promotion et la mise en œuvre de la NEP. La commission espère que le gouvernement fera tout son possible pour prendre les mesures nécessaires dans un avenir proche

- La politique de l'emploi et le plan d'action qui s'y rapporte ont été présentés aux partenaires sociaux au sein du Comité consultatif du travail. Ces documents ont fait l'objet de discussions et ont été approuvés.
- La mise en œuvre du programme *MozTrabalha* porte sur l'emploi et fait participer les partenaires sociaux.

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental, directeur national de la planification et de la coopération – C'est avec honneur et conscients de nos responsabilités que nous prenons la parole pour présenter brièvement les réponses aux questions soulevées par la commission d'experts.

La commission d'experts a posé six questions au gouvernement du Mozambique. Les réponses à ces questions ont été soumises dans les délais à la Commission de la Conférence. Pour des raisons de temps, je ne m'étendrai pas sur les détails de cette réponse, s'agissant principalement de données statistiques destinées à évaluer les effets de la politique de l'emploi sur la création d'emplois.

Il convient de noter que la politique de l'emploi en vigueur dans le pays a été approuvée en 2016 dans le cadre d'un processus qui a fait participer les acteurs concernés du marché du travail, dont les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Le gouvernement a également conçu un plan d'action pour la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi, toujours avec la participation des partenaires sociaux.

L'un des grands problèmes de notre pays réside dans le manque de capacités institutionnelles et de ressources financières pour suivre les effets de la politique de l'emploi et des autres politiques économiques sur l'emploi. Ne disposant pas d'enquêtes systématiques sur la main-d'œuvre, il est difficile d'analyser la structure et la dynamique du marché du travail. Malgré cela, en 2015, le gouvernement a créé un Observatoire du marché du travail. Celui-ci a mis en place un système d'information sur le marché du travail, qui a progressivement créé plusieurs indicateurs du marché du travail à partir de sources administratives.

Le gouvernement prépare actuellement une enquête intégrée sur la main-d'œuvre, alors que la précédente date d'il y a quinze ans, et a récemment mené une enquête sur le budget des ménages qui portait en partie sur l'emploi. Ce sont des enquêtes qui peuvent nous aider à comprendre l'impact des différentes politiques sur la création d'emplois.

Comme je l'ai déjà dit, nous avons soumis les réponses demandées par la commission d'experts, et celles-ci mettent en évidence les politiques fiscales et monétaires qui ont été adoptées, les mesures visant à stimuler le secteur privé dans le contexte actuel du COVID-19 et les mesures actives de promotion de l'emploi, ainsi que quelques indicateurs macroéconomiques et du marché du travail. Malheureusement, n'effectuant pas d'enquêtes régulières, il nous est toujours difficile de suivre les tendances des indicateurs du marché du travail. Face à ces difficultés, le gouvernement continuera de s'efforcer d'améliorer les statistiques sur le marché du travail pour faciliter le suivi et l'évaluation des effets de la politique de l'emploi et, ce faisant, nous souhaiterions bénéficier de l'assistance technique du Bureau international du Travail (BIT).

Membres employeurs – Le cas dont nous sommes saisis porte sur l'application, en droit et dans la pratique, de la convention nº 122 par le gouvernement du Mozambique. Il s'agit d'une convention prioritaire de l'OIT qui, en substance, exige des États Membres qui la ratifient qu'ils formulent et appliquent, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi. Bien que la convention ne prescrive pas les moyens et les stratégies pour atteindre cet objectif, il convient de reconnaître le rôle clé du secteur privé et la nécessité d'un environnement favorable à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables pour sa réalisation. Les membres employeurs veulent croire que la commission d'experts tiendra dûment compte d'un environnement favorable aux entreprises durables dans ses futures évaluations de la convention au Mozambique, comme le souligne la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail.

En ce qui concerne le cas lui-même, c'est la première fois que la commission examine l'application, en droit et dans la pratique, de la convention par le Mozambique. Le gouvernement a ratifié la convention en 1996. Malheureusement, en l'absence de rapport de sa part, la commission d'experts a répété deux fois ses observations de 2017, en 2019 et en 2020.

Nous remercions toutefois le gouvernement pour les informations qu'il a fournies par écrit et oralement en réponse à l'observation de la commission d'experts. Nous souhaitons profiter de cette occasion pour rappeler à tous les États Membres l'importance de s'acquitter de leur obligation constitutionnelle de faire rapport et, surtout, de fournir des informations à jour sur l'application des conventions ratifiées, en

droit et dans la pratique. Ces informations sont absolument essentielles pour aider la commission d'experts dans son évaluation non contraignante et pour mener nos discussions au sein de cette commission. Nous encourageons donc le gouvernement à s'acquitter de son obligation constitutionnelle de faire rapport.

Ce cas porte également sur la façon dont le Mozambique, après avoir reçu l'assistance technique du BIT, a adopté en 2016 une politique nationale de l'emploi, tenant compte de sa réalité nationale et en consultation avec les partenaires sociaux, pour promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi. La politique vise à promouvoir la création d'emplois, l'entrepreneuriat et l'emploi durable. Ses principaux objectifs sont la création de nouveaux emplois; la mise en œuvre de programmes contribuant à l'augmentation de la productivité et de la concurrence, et au développement du capital humain; l'instauration des conditions institutionnelles nécessaires pour permettre un meilleur fonctionnement du marché du travail; et l'assurance d'une harmonisation des politiques sectorielles, ainsi que d'un cadre institutionnel pour l'emploi et l'emploi indépendant.

Il est important de souligner que, conformément à l'article 3 de la convention, la politique est également le résultat d'un dialogue social tripartite, puisqu'elle a fait l'objet de discussions au sein de la Commission consultative du travail avant son adoption et continue d'être suivie avec l'appui des partenaires sociaux de cette même commission et par l'Observatoire pour le développement.

De plus, nous notons que le gouvernement a récemment adopté un plan d'action qui se rapporte à la politique nationale de l'emploi pour la période 2018-2022. Lors de l'intervention du gouvernement, nous avons également appris de quelle façon le plan d'action a été adapté à la situation particulière générée par la crise du COVID-19 dans le pays, en tenant compte de la réduction des emplois au cours de l'année écoulée, ainsi que des difficultés économiques rencontrées par le secteur privé.

La pandémie a mis en lumière l'importance du secteur privé, la valeur indéniable des petites et moyennes entreprises (PME), ainsi que la pertinence des chaînes d'approvisionnement mondiales. L'instauration d'un environnement propice aux entreprises n'est pas un objectif en soi, mais offre plutôt une base pour la création d'emplois, la croissance et le développement durable, y compris au Mozambique.

Les entreprises du Mozambique ont besoin que le gouvernement fasse ce que seuls les gouvernements peuvent faire, c'est-à-dire faciliter et mettre en place un environnement propice à la croissance et à la résilience du secteur privé pour pouvoir créer des emplois productifs. Si les gouvernements ne mettent pas en place un tel environnement, aucune croissance ne peut avoir lieu, et aucun emploi productif ne peut être créé. Un contexte favorable aux entreprises est essentiel à la création d'un environnement stable, prévisible et invitant aux investissements, à l'innovation et à la création d'emplois, qui sont tous des éléments indispensables d'une reprise durable et riche en emplois après la crise du COVID-19.

Nous invitons donc le gouvernement à communiquer à la commission d'experts des informations à jour sur la mise en œuvre du plan d'action de 2018-2022, y compris des données statistiques sur la situation actuelle et les tendances concernant la population active, l'emploi, le chômage et le sous-emploi dans tout le pays.

Nous l'invitons également à fournir des informations sur le contexte favorable aux entreprises au Mozambique en vue de la création d'emplois, ainsi que sur la manière dont le plan d'action de la politique nationale de l'emploi et cet environnement favorable aux entreprises sont indissociables et ont des effets sur le terrain. Cette information est

importante, parce que nous devons maintenant voir les effets sur le terrain de la politique et du plan d'action.

En ce qui concerne l'emploi des jeunes, nous saluons les efforts visant à promouvoir les investissements pour créer des emplois pour les jeunes et notons que la politique nationale de l'emploi définit des lignes d'action pour promouvoir l'entrepreneuriat des jeunes en prévoyant des programmes de formation, en particulier dans les zones rurales, et pour accroître l'accès au crédit, investir dans la formation des jeunes et augmenter le nombre de stages disponibles pour les jeunes.

Nous notons que le gouvernement a tenu des conférences de sensibilisation sur la réglementation des stages avant embauche aux niveaux national et provincial afin d'encourager les entreprises à engager des jeunes stagiaires et a établi des programmes initiaux pour soutenir les initiatives entrepreneuriales mises au point par des jeunes.

Nous invitons le gouvernement à fournir des informations détaillées sur la façon dont la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi, de son plan d'action et des différents programmes publics, prévoyant l'éducation et la formation professionnelle des jeunes et soutenant l'entrepreneuriat des jeunes femmes et hommes, a augmenté ou entravé l'accès des jeunes à des possibilités de plein emploi, productif et librement choisi. Nous l'invitons également à informer la commission d'experts de la façon dont la politique nationale de l'emploi, le plan d'action et les différents programmes publics tiennent compte des besoins des entreprises durables pour assurer une approche équilibrée.

En ce qui concerne l'emploi des femmes, nous constatons que la politique nationale de l'emploi appelle à des actions: pour promouvoir l'emploi des femmes, y compris dans les professions traditionnellement masculines; pour donner la priorité à l'éducation et à la formation professionnelle en vue de promouvoir l'égalité des chances dans l'emploi pour les femmes et les hommes; et pour éliminer la discrimination fondée sur le genre dans l'accès à l'emploi. Nous invitons le gouvernement à fournir des informations détaillées sur les effets concrets de la politique nationale de l'emploi sur l'accès des femmes au plein emploi, productif et librement choisi, en identifiant les enjeux et les obstacles auxquels elles pourraient être confrontées.

Enfin, en ce qui concerne l'éducation et la formation professionnelle, nous notons l'indication du gouvernement selon laquelle l'accès à l'enseignement secondaire est limité dans le pays et le taux d'achèvement reste très faible, à 13 pour cent. L'adéquation de l'éducation et de la formation professionnelle aux besoins du marché du travail est également très faible. Nous notons que le gouvernement fait référence à des réformes dans les domaines de l'éducation et de la formation professionnelle pour remédier à ces problèmes. Nous encourageons donc le gouvernement à montrer que des politiques et des programmes d'éducation et de formation professionnelle sont définis et mis en œuvre en étroite consultation avec des organisations d'employeurs.

Membres travailleurs – Avant toute chose, nous regrettons que la commission d'experts n'ait pas reçu de rapport du gouvernement depuis 2016 et qu'elle ait dû répéter ses commentaires antérieurs sans bénéficier d'informations actualisées. Nous prenons acte des informations écrites que le gouvernement a fournies à la commission, mais nous sommes désolés qu'elles n'aient pas été communiquées en temps voulu à la commission d'experts.

Selon les dernières statistiques disponibles datant de 2016, la pauvreté au Mozambique touche entre 41 et 45 pour cent de la population, ce qui représente plus de 10 millions d'habitants. Selon une étude récente, le taux de chômage se situait à

17,5 pour cent entre 2019 et 2020. Nous prenons note de ces chiffres inquiétants qui soulignent la nécessité pour le gouvernement d'adopter et de mettre en œuvre des politiques de l'emploi inclusives, axées sur la création d'emplois décents et sûrs, et de les accompagner de mesures de protection sociale fortes.

Nous notons que le Mozambique a adopté une politique nationale de l'emploi en 2016 avec l'assistance technique du BIT. Cette politique vise à promouvoir la création d'emplois, l'entrepreneuriat et l'emploi durable pour contribuer au développement économique et social du pays et au bien-être de la population. Un plan d'action pour 2018-2022 et un plan de mise en œuvre pour 2021-2024 sont ensuite venus compléter la politique. Malheureusement, le gouvernement ne fournit aucune information sur les résultats obtenus ou sur les éventuelles difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de ces plans ou dans la réalisation des objectifs de la politique.

Nous notons également qu'en septembre 2016 le gouvernement et l'OIT ont mis en place le projet *MozTrabalha* – le travail décent pour une transformation économique durable et inclusive au Mozambique. Celui-ci se poursuit jusqu'en 2021 et entend soutenir l'application de la politique nationale de l'emploi en encourageant les investissements dans des infrastructures à haute intensité de main-d'œuvre, en stimulant les emplois verts grâce au développement des PME et en encourageant l'autonomisation économique des femmes. Les principales activités du projet portent sur la collecte d'informations sur le marché du travail, les processus politiques et les capacités institutionnelles, la diffusion d'informations sur la politique nationale de l'emploi et la mise en place de projets pilotes pour introduire des programmes d'investissement à haute intensité de main-d'œuvre dans certains secteurs et régions.

Tout en reconnaissant les efforts du gouvernement pour mettre en œuvre sa politique nationale de l'emploi, nous craignons que ces mesures ne répondent pas aux besoins des travailleurs et ne fournissent pas les protections requises conformément au champ d'application de la convention.

Le Mozambique est confronté à d'énormes défis. Neuf travailleurs sur dix travaillent dans l'économie informelle et n'ont donc aucun accès ou qu'un accès limité à la protection sociale. La concentration de la main-d'œuvre du Mozambique dans l'agriculture de subsistance et au sein d'entreprises informelles à faible productivité explique les niveaux élevés de vulnérabilité des citoyens et des ménages qui caractérisent le pays, surtout dans les zones rurales du nord et du centre. En outre, la pandémie a eu des effets dévastateurs sur l'économie. Selon l'Institut national de statistique, plus de 80 000 entreprises employant 3 300 000 travailleurs ont été touchées par la pandémie. Le nombre d'emplois a diminué d'environ 47 pour cent par rapport à 2019, c'est-à-dire que plus de 250 000 emplois ont été perdus.

Face à ces réalités, le gouvernement doit poursuivre une politique nationale visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi, à en finir avec le chômage et le sous-emploi et à élever le niveau de vie dans tout le pays. Des mesures spécifiques doivent être adoptées pour créer des voies de transition vers la formalisation de l'économie informelle conformément à la recommandation (nº 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, pour promouvoir l'investissement dans la création d'emplois décents, stables et durables, et pour réduire la pauvreté. Dans le cadre des mesures de reprise après la pandémie, les politiques doivent particulièrement répondre aux besoins des travailleurs qui ont été ou sont encore durement touchés par la pandémie et ses répercussions en raison de leur surexposition au risque d'infection, de leur manque de protection ou de leur vulnérabilité accrue à l'exclusion du marché du travail.

Par ailleurs, nous notons que la politique nationale de l'emploi comprend des objectifs spécifiques de promotion de l'emploi des jeunes et des femmes. À cet égard, la commission d'experts a demandé au gouvernement de fournir des informations sur la façon dont la mise en œuvre de la politique et des mesures d'accompagnement avait permis d'accroître l'accès à l'emploi, l'égalité de traitement dans l'emploi et les possibilités de formation. Pour ce dernier point, la commission d'experts a noté de grandes difficultés dans le domaine de l'éducation et de la formation professionnelle, notamment en ce qui concerne l'accès à l'enseignement secondaire, le faible taux d'achèvement et le manque d'adéquation de l'éducation et de la formation professionnelle aux besoins du marché du travail. Le gouvernement a indiqué qu'il a entamé plusieurs programmes visant à encourager les stages et les apprentissages dans certains secteurs, notamment le secteur bancaire, et pour promouvoir le travail indépendant. Il fournit également des statistiques sur le recrutement d'enseignants dans les écoles primaires et l'enseignement technique professionnel, ainsi que sur la construction d'écoles. Nous nous félicitons de ces faits nouveaux.

Toutefois, le tableau est incomplet et ne permet pas d'évaluer entièrement les effets de ces programmes. Il faut adopter des mesures fortes et efficaces visant à mettre en place une économie riche en emplois, à promouvoir des investissements dans la création d'emplois décents, stables et durables et à réduire la pauvreté. Leur formulation et leur application doivent reposer sur une analyse solide et approfondie de la composition de la main-d'œuvre, de l'emploi et du marché du travail dans le pays. Par conséquent, nous réitérons la demande de la commission d'experts de disposer de données statistiques plus détaillées et contextuelles, en particulier sur la situation actuelle et les tendances concernant la population active, l'emploi, le chômage et le sous-emploi dans tout le pays.

Enfin, nous notons que la Commission consultative du travail et l'observatoire sont les organes chargés du suivi de l'application de la politique nationale de l'emploi. Toutefois, malgré la demande spécifique de la commission d'experts sur ce point, le gouvernement ne fournit aucune information quant à la participation des partenaires sociaux à ces deux institutions. Nous rappelons que, pour qu'une politique de l'emploi porte ses fruits, les partenaires sociaux doivent entièrement participer à sa formulation, à sa mise en œuvre et à sa révision. Nous insistons sur le besoin d'établir des mécanismes solides pour la consultation des partenaires sociaux.

Interprétation du portugais: **Membre travailleur, Mozambique** – Je prends la parole au nom de l'Organisation des travailleurs du Mozambique (OTM). Le 23 décembre 1996, le Mozambique a ratifié la convention nº 122. Dans le cadre de l'incorporation de cet instrument en droit interne, en 2016, le gouvernement a adopté sa première politique nationale de l'emploi, conçue de manière à garantir la participation de tous les partenaires sociaux: gouvernement, employeurs et travailleurs. Une telle politique est un instrument très utile pour promouvoir l'emploi dans tout pays et, en l'espèce, du Mozambique. Habituellement, une politique nationale de l'emploi pose le cadre général dans lequel s'inscrit l'action des partenaires sociaux en matière de promotion et de mise en œuvre des lois. Les syndicats, en tant que représentants et défenseurs des travailleurs, sont des acteurs clés. Il faut toujours tenir compte de cet élément lorsque l'on parle de projets liés à l'emploi.

Outre le fait qu'il s'agit d'un instrument pour l'inclusion sociale, l'emploi sert à lutter contre la pauvreté, à faire reculer les inégalités, la mendicité et la criminalité, car souvent ces facteurs causent ou exacerbent l'instabilité et les conflits dans les pays en développement dont fait partie le Mozambique.

Le niveau de chômage signalé par la politique nationale de l'emploi, qui contient des statistiques pour 2014-15, brosse un tableau inquiétant des niveaux d'employabilité acceptables dans le pays. Les types d'emploi sur lesquels s'appuient ces statistiques sont encore plus inquiétants, car souvent ils ne remplissent pas les critères du travail décent.

Le fait que le Mozambique doit se présenter à cette session de la commission après les commentaires de la commission d'experts est le signe de la fragilité des mécanismes employés dans le cadre de la politique nationale de l'emploi et de l'incapacité du pays à transformer cette politique en une feuille de route concrète au bénéfice de sa population et des institutions concernées. Nous estimons que la politique nationale de l'emploi ne devrait pas être un simple instrument politique, mais également un outil concret de promotion de l'emploi.

Les travailleurs du Mozambique mesurent les efforts que le gouvernement entreprend pour garantir que davantage de Mozambicains, en particulier de jeunes Mozambicains, puissent avoir accès à l'emploi. Nous accueillons également avec satisfaction les informations fournies par l'Observatoire du marché du travail. Nous saluons aussi les initiatives prises par le secrétaire d'État à la Jeunesse et à l'Emploi qui méritent d'être encouragées. Pourtant, les préoccupations des travailleurs demeurent. À titre d'exemple, l'un des piliers d'une politique de l'emploi est le travail décent. Il est donc inconcevable qu'un pays comme le Mozambique ne dispose pas d'un programme par pays de promotion du travail décent, qui servirait d'instrument directeur quant à la quantité et à la qualité des emplois à créer.

Les travailleurs comprennent que la création d'emplois ne relève pas uniquement de la responsabilité du gouvernement, mais que cela concerne également le secteur privé. En effet, lorsque nous parlons du secteur privé, nous devrions prendre en compte son rôle dans l'emploi. Or, nous avons l'impression que le secteur privé devrait faire beaucoup plus pour créer des emplois stables et pérennes, en particulier des emplois dans lesquels la plénitude de l'exercice de certains droits est assurée.

Il ne suffit pas de parler de flexibilité ou de simplicité dans la prise de décisions. Ces dernières années, le gouvernement a adopté de nombreux projets, mais nous estimons que les résultats ne sont pas au rendez-vous.

Comme tout le monde le sait, la création d'emplois décents et la protection des droits des travailleurs sont des objectifs fondamentaux pour les syndicats du monde entier. Dans le cas précis de l'OTM et de la Confédération nationale des syndicats indépendants et libres du Mozambique (CONSILMO), ainsi que du mouvement syndical en général, nous estimons qu'il est nécessaire de tenir un dialogue social plus inclusif au sujet de l'emploi et des postes de travail.

Le Mozambique n'est pas une île et, pour faire mieux connaître la politique nationale de l'emploi et expliquer comment la mettre en œuvre, le gouvernement aurait dû fournir davantage d'informations à la commission d'experts dans les temps, dans le cadre de ses obligations de présentation de rapports périodique. Les travailleurs ne comprennent pas à quoi ce retard est dû et nous espérons qu'il n'est pas le fait d'une simple omission. Nous espérons que le gouvernement s'acquittera dorénavant de toutes ses obligations en vue de fournir des informations à la commission d'experts dans les délais.

Nous prions le BIT d'offrir une assistance technique au gouvernement afin que celui-ci mette mieux en œuvre sa politique et qu'il associe davantage les travailleurs à cet exercice. En tant que représentants des travailleurs, nous répétons notre engagement à contribuer à l'évolution législative dans le pays et à l'adoption de

politiques sociales nationales qui garantissent la protection des droits des travailleurs, élargissent la protection sociale et développent le dialogue social, et à lutter contre toutes les formes de discrimination. Nous réaffirmons notre attachement au but de l'OIT qu'est la réalisation d'une paix universelle durable, objectif qui ne peut être atteint que s'il est ancré dans la justice sociale et le travail décent.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Égypte** – Nous avons pris note des mesures adoptées et des efforts déployés par le Mozambique pour s'assurer qu'il met son droit et sa pratique en conformité avec les dispositions de la convention.

Une politique de l'emploi a été effectivement adoptée en 2016 pour former la population, créer des emplois et développer des politiques et des stratégies appropriées en vue de couvrir les différents secteurs de l'économie, d'augmenter le niveau d'emploi durable et productif et d'améliorer le système d'information sur le marché du travail. En outre, le gouvernement a pris des mesures pour combattre les effets de la pandémie de COVID-19 et conférer une plus grande stabilité au système financier. De plus, il a pris des mesures pour endiguer la pandémie de COVID-19 et contribuer au renforcement des secteurs de la santé privé et public. Le Mozambique a également conclu des accords visant à accroître les possibilités de formation professionnelle.

En conclusion, nous saluons les efforts déployés par le gouvernement pour veiller à être en phase avec les dispositions de la convention et nous espérons que, dans ses conclusions, la commission tiendra pleinement et dûment compte de ces efforts.

Interprétation du portugais: **Membre travailleur, Portugal** – L'objectif de la convention nº 122 est de promouvoir les politiques de l'emploi en vue du plein emploi. Le Mozambique a ratifié cet instrument en 1996. Cela reflète l'effort réalisé pour améliorer les politiques de l'emploi dans le pays, en réponse aux mesures d'encouragement proposées par le BIT par le truchement des principes soutenus par l'Organisation, notamment la lutte contre le chômage et la garantie de salaires offrant des conditions de vie adéquates.

L'informalité du travail précaire et le manque de compétences sont des problèmes que rencontre le Mozambique et qui ont conduit, en 2016, à l'adoption de la politique nationale de l'emploi. La création de ces politiques, dans lesquelles l'accent doit être mis sur la création d'emplois, la hausse de la production nationale et l'amélioration de l'appui s'agissant des questions de santé et de sécurité au travail, aurait dû garantir une plus grande participation des syndicats en créant des emplois assortis de droits et en garantissant la protection sociale, des éléments qui sont indispensables si nous voulons retrouver nos activités d'avant la pandémie.

Le Mozambique, en coopération avec d'autres organisations, en particulier l'OIT, s'emploie à apporter un soutien comme suite à ces politiques.

Compte tenu de ce qui précède, la discussion de ce cas ne peut empêcher de soulever certains doutes quant à la raison de son inscription sur la liste restreinte. Dans un contexte dans lequel l'État du Mozambique est la victime d'attaques terroristes, de meurtres, de pillages, de destruction d'infrastructures et de services publics, la menace de l'expulsion de la population met en péril les efforts consacrés aux politiques de l'emploi qui, comme cela a été dit, sont très importants pour relancer les pays victimes d'agression. Ces efforts contribuent également à répondre à ceux qui s'attaquent à la souveraineté du Mozambique et qui tentent d'introduire des forces militaires étrangères dans le pays en s'emparant des ressources naturelles qui peuvent constituer une fenêtre d'espoir pour la population mozambicaine. Le Mozambique a besoin d'une solidarité et

d'une coopération véritables et désintéressées, ce qui peut aider à renforcer les politiques de création d'emplois de qualité et permettre l'exercice des droits.

Sur la base de nos connaissances des politiques et du rôle louable que l'OIT joue dans la mise en œuvre de celles-ci, nous sommes convaincus que la coopération de l'OIT avec le Mozambique doit être renforcée pour faire progresser l'application de politiques qui consolident et protègent les droits des travailleurs: les syndicats du Mozambique jouent un rôle fondamental dans le développement de ces politiques et le soutien à celles-ci par le dialogue social.

Membre gouvernemental, Zimbabwe – Le gouvernement du Zimbabwe tient à remercier le représentant gouvernemental pour les informations qu'il a communiquées à la commission au sujet de la façon dont le Mozambique donne effet aux principes consacrés par la convention au moyen de sa politique nationale de l'emploi, adoptée en 2016. Dans la soumission du Mozambique, nous relevons également que la politique de l'emploi a été adoptée à l'issue de consultations et qu'elle est assortie d'un plan de mise en œuvre très complet.

Mon gouvernement félicite la République du Mozambique d'avoir incorporé la convention en droit interne et prie instamment le BIT de fournir une assistance technique au Mozambique afin qu'il administre mieux ses informations sur le marché du travail. Nous avons la conviction que la collaboration entre le gouvernement de la République du Mozambique et l'OIT se poursuivra, comme l'a montré la soumission du représentant gouvernemental. Nous prions également instamment le BIT d'apporter une assistance technique afin de renforcer les capacités du gouvernement pour qu'il soit en mesure de fournir, au Bureau et aux organes de contrôle, les rapports périodiques demandés.

Membre employeuse, Colombie – Je tiens à aborder deux éléments du cas. Tout d'abord, la convention nº 122 se réfère à la nécessité de stimuler la croissance et le développement économiques par la mise en œuvre de politiques visant le plein emploi, productif et librement choisi. À ce propos, pour l'application de la convention, le cadre d'une structure macroéconomique est nécessaire pour pouvoir attirer les investissements et faciliter l'expansion de la production par le secteur privé.

C'est à ce propos que la création d'un environnement favorable aux entreprises durables prend toute son importance, tout comme la nécessité de reconnaître le rôle du secteur privé en tant que source principale de développement économique et de création d'emplois productifs. Compte tenu de ce qui précède, nous estimons que, même s'il a été soumis en retard, le rapport du gouvernement contient des renseignements importants sur la politique nationale de l'emploi et la situation actuelle du pays. Nous insistons sur le fait que cette politique a été élaborée avec l'assistance technique du BIT et en consultation avec les partenaires sociaux.

Nous demandons au gouvernement de tenir compte, dans la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi, de l'importance de la promotion d'un environnement propice au développement des entreprises, et d'expliquer à la commission d'experts comment les besoins des entreprises sont pris en compte dans la mise en œuvre et la mise à jour de cette politique, en particulier pour faire face aux effets de la crise née de la pandémie de COVID-19.

Ensuite, s'agissant de l'éducation et de la formation professionnelle, nous insistons sur les progrès accomplis et les projets lancés par le gouvernement en ce qui concerne la mise en œuvre des programmes de formation préalable à l'emploi. Nous demandons que les employeurs soient pris en compte en établissant un lien entre le système éducatif

et la formation professionnelle et en déterminant les aptitudes et les compétences dont les entrepreneurs ont besoin pour créer davantage d'emplois de meilleure qualité et durables.

Membre travailleuse, Canada – Je m'exprime au nom du Congrès du travail du Canada. Les données actuelles situent les taux de pauvreté entre 41 et 45 pour cent au Mozambique, ce qui correspond à 10,5 à 11,3 millions de personnes vivant dans l'extrême pauvreté. Au Mozambique, le taux de chômage est d'environ 25 pour cent, et seuls 20 pour cent de l'emploi représentent un travail salarié. Les 80 pour cent restants concernent des travailleurs indépendants précaires, des travailleurs familiaux non rémunérés ou des travailleurs occupés à un travail temporaire ou occasionnel.

De nombreux éléments de la politique nationale de l'emploi de 2016 donnent un aperçu de stratégies importantes pour promouvoir la création d'emplois et contribuer au développement économique et au bien-être social de la population. L'accent qui y est mis sur l'emploi des jeunes et des femmes, ainsi que sur l'éducation et la formation professionnelle, est essentiel à la création d'emplois décents et à la réduction des inégalités.

Un dialogue social digne de ce nom sera indispensable à la réussite de ces programmes et politiques. À l'heure actuelle, l'accès à l'enseignement secondaire est limité, et les taux d'achèvement demeurent très bas, à 13 pour cent. Les études montrent que le fait de mettre davantage l'accent sur le dialogue social dans les programmes éducatifs et les programmes pour l'emploi augmente l'aptitude à aplanir les difficultés spécifiques que rencontrent les participants et conduit à de plus forts taux d'achèvement. Toutefois, pour garantir un dialogue social digne de ce nom, le gouvernement doit mieux collecter et diffuser des données exactes relatives à l'emploi.

Enfin, au cours de la discussion sur l'étude d'ensemble, les membres employeurs ont dit qu'ils tenaient à faire avancer, dans la reprise après la pandémie de COVID-19, la question des entreprises durables et celle de la flexibilité. Respecter les droits des travailleurs et encourager la démocratie sur le lieu de travail en associant les travailleurs aux décisions qui les concernent au niveau de l'entreprise constituent l'un des moyens les plus efficaces de garantir des entreprises durables. Comme nous le savons tous, l'appel des membres employeurs à la flexibilité a toujours été utilisé pour accroître les profits aux dépens des travailleurs ordinaires, en dégradant les conditions de travail et en créant des emplois plus précaires. En revanche, améliorer le dialogue social et accorder une plus grande place à la voix des travailleurs soutiendra le travail décent et contribuera à la réalisation de nos objectifs communs pour une relance juste et durable.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Algérie** – L'Algérie voudrait tout d'abord réitérer son soutien au gouvernement du Mozambique, et appuyer les initiatives prises par le gouvernement dans le but de s'acquitter de ses obligations, en vertu des dispositions de la convention.

L'Algérie estime que l'adoption par le Mozambique d'une politique nationale de l'emploi en 2016, après consultation avec les partenaires sociaux et la mise en œuvre d'un plan d'action pour la période 2018-2022, sont des aspects positifs. Nous notons que les mesures prises visent principalement les domaines de la promotion de l'entrepreneuriat, l'amélioration des performances qualitatives du système d'éducation et de formation professionnelle, ainsi que la modernisation du service public de l'emploi et la promotion du travail décent, notamment dans ses aspects liés à l'égalité des chances en matière d'emploi. Toutes ces initiatives auront, sans nul doute, un effet

important sur les objectifs qu'il convient d'atteindre en vue de répondre aux besoins du marché du travail au Mozambique, et de lutter contre le chômage et le sous-emploi.

Il convient également de saluer les mesures prises par le gouvernement du Mozambique en matière de politiques budgétaires et monétaires durables. Ces mesures visent à soutenir les entreprises et à préserver l'emploi. Elles ont pour effet également de faire face à l'impact économique de la pandémie de COVID-19. Nous saluons également les efforts visant à orienter les travailleurs et les entreprises vers le développement durable, afin que la reprise après la crise de la COVID-19 soit meilleure et plus forte.

Finalement, l'Algérie encourage la République du Mozambique à promouvoir la coopération régionale et internationale; la coopération sur ces deux plans étant le moyen approprié pour faciliter l'échange et le transfert de connaissances et de savoir-faire, afin de promouvoir sa politique nationale de l'emploi.

Membre employeur, Mexique – Le cas qui nous occupe aujourd'hui est très important, car même si nous aurions préféré des informations plus encourageantes relatives à la situation économique et aux conditions sociales nous ne pouvons manquer de souligner certains éléments importants qui montrent que des progrès ont été accomplis et ouvrent la voix, constituant ainsi un exemple à suivre.

Nous nous félicitons de l'adoption de la politique nationale de l'emploi en 2016 avec l'assistance technique du BIT, ainsi que du plan d'action en cours. Ce dernier contient des programmes pour augmenter la productivité et la concurrence et développer le capital humain en s'appuyant sur les principes de l'emploi durable, ce qui offre, sans aucun doute, un moyen de contribuer au développement économique et social du pays.

Il est clair que, sans un environnement favorable au développement des entreprises, l'objectif du plein emploi librement choisi reste abstrait, une aspiration difficile à atteindre et à conserver dans le temps.

Ayant désormais passé cette étape importante, il est nécessaire de coordonner la politique de l'emploi, les pratiques de formation professionnelle et l'éducation avec les exigences du marché du travail et des entreprises durables pour attirer des investissements et ainsi stimuler le développement.

Dans ces conditions, il est nécessaire et important que le gouvernement indique de quelle façon il comprend les besoins des entreprises durables et comment il entend y répondre. Il convient aussi qu'il indique s'il conçoit déjà et met en œuvre des politiques publiques et des programmes visant à promouvoir l'emploi productif des jeunes et des femmes afin de favoriser l'égalité en matière d'emploi.

Interprétation du portugais: **Membre travailleuse, Angola** — Je m'exprime au nom des organisations syndicales africaines. Lutter contre la pauvreté et parvenir à la justice sociale, à la productivité et à la prospérité grâce à la création d'emplois décents constituent l'essence et l'objectif mêmes de la convention. Celle-ci offre la possibilité d'y parvenir en promouvant des politiques qui créent des emplois décents dans tous les secteurs de l'économie.

Compte tenu de tout cela, il y a lieu de s'inquiéter surtout parce que le rapport de la commission d'experts indique que les personnes pauvres, qui constituent entre 41 à 45 pour cent de la population, sont extrêmement pauvres au Mozambique et que le travail indépendant atteint 75 pour cent. Si l'on tient compte de ces chiffres et du fait que le rapport du Directeur général indique que plus de 255 millions d'emplois ont été perdus à cause de la pandémie de COVID-19, il est nécessaire de formuler des réponses

et une politique de relance proactive. L'une de ces réponses devrait être l'élaboration d'un plan concret pour assurer la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.

La situation du chômage au Mozambique est la même que dans toutes les économies de notre continent, mais les répercussions de la COVID-19 viennent l'assombrir. Une réponse efficace et résiliente en vue d'une reprise exige un processus complet et collaboratif. Le gouvernement doit surtout déployer des efforts conscients pour définir un processus de dialogue social en vue de la mise en œuvre du programme par pays de travail décent, disposer d'une feuille de route réaliste assortie d'un calendrier d'application, et adopter le processus.

Quant au rapport de la commission d'experts indiquant un taux de 75 pour cent de travail indépendant, il démontre la volonté des citoyens de parvenir eux-mêmes à gagner leur vie. Cet effort est nécessaire et aujourd'hui, il est essentiel que toutes ces mesures soient mises à la disposition des travailleurs indépendants et des travailleurs de l'économie informelle.

La crise financière et économique de 2008, et les crises sanitaires, économiques et sociales mondiales de 2019 ont montré à nouveau combien il était important que l'État adopte des politiques pour faire face aux crises.

Malheureusement, le Mozambique est un pays qui a connu trois conflits, a été frappé par des cyclones tropicaux – Idai et Kenneth – et qui n'a ni politiques ni marge budgétaire pour faire face efficacement à sa situation de chômage et de sous-emploi. La dette du PIB se situe à 113,70 points et le remboursement de la dette extérieure, estimé en dollars des États-Unis, était de 1 375 millions à la fin 2019. Pour être en mesure de mettre fin à cette fragilité, l'appui technique du BIT est nécessaire.

Membre gouvernemental, Namibie – La Namibie se félicite de la réponse détaillée fournie par le gouvernement du Mozambique et des efforts déployés dans le pays en ce qui concerne la politique nationale de l'emploi, et plus particulièrement le plan d'action 2018-2022 qui s'articule autour de huit axes, dont le développement du capital humain, la création de nouveaux emplois et l'harmonisation et la hiérarchisation des politiques et stratégies sociales pour n'en citer que quelques-uns.

Nous félicitions le gouvernement pour avoir fait participer les partenaires sociaux à la formulation de la politique nationale de l'emploi et du plan d'action. La Namibie salue en outre les efforts du Mozambique relatifs au règlement concernant les stages avant embauche et autres programmes qui ont permis d'améliorer l'accès des jeunes au plein emploi, productif et durable.

Membre employeur, Nouvelle-Zélande – Comme nous l'avons entendu de la part des membres employeurs, le Mozambique, avec l'assistance technique du BIT, a adopté une politique nationale de l'emploi en 2016 et son principal objectif est manifestement d'améliorer le développement économique et social du pays, ainsi que le bien-être de la population grâce à la création d'emplois, à l'entrepreneuriat et à l'emploi durable.

Cependant, comme nous l'avons également entendu, la réalité vient remettre en cause ces objectifs, puisqu'un fort taux de pauvreté touche près de la moitié de la population, correspondant à plus de 11 millions de personnes extrêmement pauvres. De plus, la concentration de la main-d'œuvre du Mozambique dans l'agriculture de subsistance et au sein d'entreprises informelles à faible productivité explique les niveaux élevés de vulnérabilité des citoyens et des ménages qui caractérisent le pays, surtout dans les zones rurales du nord et du centre. Nous avons également pris note que l'accès

à l'enseignement secondaire est limité dans le pays et que le taux d'achèvement reste très faible, à 13 pour cent. Il est donc clair que ces objectifs sont ambitieux dans un pays caractérisé par la pauvreté.

L'expérience suggère qu'il convient de gérer soigneusement la voie à suivre, qu'elle doit être progressive et, surtout, empruntée conjointement. Les employeurs comme les travailleurs soutiennent les objectifs de la politique nationale de l'emploi. Cependant, il ne suffit pas d'apprécier ces objectifs, il faut aussi un plan qui permette de les réaliser, et c'est précisément de cette information dont nous avons besoin à présent. À cet égard, nous notons, en ce qui concerne l'emploi des jeunes, que la politique nationale de l'emploi se concentre sur la promotion des investissements pour créer des emplois pour les jeunes, en définissant des lignes d'action pour promouvoir l'entrepreneuriat des jeunes grâce à des programmes de formation, en particulier dans les zones rurales, pour améliorer l'accès au crédit, pour investir dans la formation des jeunes et pour augmenter le nombre de stages disponibles pour les jeunes.

Bien que les mesures relatives à l'éducation et à la formation soient louables, sans investissement, elles ne suffiront pas et ne feront qu'accroître à la fois les économies formelle et informelle du Mozambique. Ce qu'il faut, ce sont les emplois qui utiliseront les compétences acquises. Si tel n'est pas le cas, le premier effet constaté sera la fuite des jeunes vers des pays où il y a du travail. Un tel objectif n'est que très peu pérenne.

Des problèmes similaires peuvent survenir en ce qui concerne l'emploi des femmes. La politique nationale de l'emploi invite: à promouvoir l'emploi des femmes, y compris dans les professions traditionnellement masculines; à donner la priorité à l'éducation et à la formation professionnelle pour stimuler l'égalité des chances dans l'emploi pour les femmes et les hommes; et à éliminer la discrimination fondée sur le genre dans l'accès à l'emploi. Toutefois, si le nombre d'emplois n'augmente pas, la réalisation de cet objectif signifiera simplement le remplacement d'hommes, jeunes et vieux, dans des emplois existants.

Comme pour les jeunes, atteindre cet objectif exige d'accroître le nombre d'emplois disponibles, ce qui ne se produira que grâce à des investissements dans des possibilités d'emploi traditionnelles et entrepreneuriales.

Pour qu'il n'y ait aucun doute, les membres employeurs estiment clairement que l'éducation est une condition préalable essentielle à la construction d'une économie florissante. Les progrès ne se feront pas du jour au lendemain, mais ils ne se feront pas du tout si l'éducation, la formation et l'emploi ne s'inscrivent pas dans un continuum établi prévoyant l'adéquation de l'éducation et de la formation aux besoins du marché du travail.

Nous exhortons le gouvernement à continuer de s'efforcer d'adopter une approche qui attire des investissements riches en emplois.

Membre gouvernemental, Eswatini – Le Mozambique est l'un de nos deux voisins les plus proches et, par conséquent, nous sommes sensibles à sa situation domestique, sociale et politique, actuelle et passée. Il convient de prendre note des raisons que le gouvernement du Mozambique invoque pour expliquer ses difficultés à soumettre un rapport qui aurait permis à la commission d'experts d'examiner les progrès accomplis dans la mise en œuvre de ses commentaires tels qu'ils ont été formulés lors du précédent examen; nous insistons pour qu'il en soit tenu compte dans les conclusions du cas.

En écoutant les informations que le gouvernement a présentées, nous avons eu le sentiment qu'il a sérieusement l'intention de veiller à la pleine mise en œuvre des

commentaires de la commission. Toutefois, ces efforts sont amoindris par d'autres événements, comme l'arrivée de la pandémie de COVID-19 et plusieurs autres catastrophes humaines et naturelles.

Les mesures prises par le gouvernement pour adopter une politique nationale de l'emploi complète, dont les objectifs sont de promouvoir la création d'emplois, l'entrepreneuriat et l'emploi durable pour contribuer au développement économique et social du pays et au bien-être de la population, mérite à elles seules quelques commentaires et encouragements pour qu'il continue de s'améliorer et atteigne les objectifs qu'il s'est fixés à travers cette politique.

Les principaux objectifs de la politique que sont la création de nouveaux emplois (surtout dans le secteur privé), la mise en œuvre de programmes contribuant à l'augmentation de la productivité et de la concurrence et au développement du capital humain; l'instauration des conditions institutionnelles nécessaires pour permettre un meilleur fonctionnement du marché du travail et l'assurance d'une harmonisation des politiques sectorielles, ainsi que d'un cadre institutionnel pour l'emploi et l'emploi indépendant, entrent en résonance avec les aspirations de la Déclaration du centenaire de l'OIT.

Plutôt que d'accabler le gouvernement du Mozambique d'autres recommandations strictes émanant des organes de contrôle de l'OIT, il convient de continuer de lui fournir une assistance technique et un soutien afin de promouvoir et de mettre en œuvre au maximum la politique nationale de l'emploi grâce au plan d'action récemment formulé en étroite consultation avec les partenaires sociaux.

Observateur, Internationale des services publics (ISP) – Nous regrettons également que le gouvernement n'ait pas envoyé son rapport sur une question aussi essentielle que la politique de l'emploi, surtout compte tenu de la situation économique et sociale du pays.

Bien que le gouvernement se réjouisse des taux élevés de croissance du PIB de ces dernières années, le Mozambique est l'un des pays les plus pauvres du monde, et le niveau de développement de son économie est limité. La population vivant sous du seuil de pauvreté représente toujours plus de la moitié de sa population totale, soit plus de 11 millions de personnes extrêmement pauvres. En outre, la grande majorité des citoyens, environ 80 pour cent, continuent de dépendre de l'agriculture de subsistance.

Par ailleurs, le budget public repose dans une large mesure sur l'aide extérieure. Le Mozambique dépend financièrement des desiderata des pays et des institutions multilatérales bailleurs de fonds dont les contributions représentent environ 40 pour cent du budget public. Ces contributions et ces dons conditionnent les politiques économiques et du travail du pays. Dans le cadre des réformes économiques entreprises par le Mozambique ces dernières décennies, environ 1 500 entreprises publiques ont été privatisées, et tous les secteurs de l'économie ont été touchés par la libéralisation. Toutefois, la privatisation et la réduction du personnel dans le secteur public ont conduit à une hausse du chômage et une expansion de l'économie informelle; quant au phénomène de l'emploi indépendant, il est trompeur.

Nous tenons également à souligner que l'article 3 de la convention impose la consultation des représentants des employeurs et des travailleurs afin qu'il soit pleinement tenu compte de leur expérience et de leur opinion, qu'ils collaborent entièrement à l'élaboration des politiques et qu'ils aident à recueillir des appuis en faveur de ces dernières.

Nous regrettons que le gouvernement n'ait enregistré aucun syndicat de la fonction publique, comme le recommandent les organes de contrôle de l'OIT, compromettant la capacité des travailleurs du secteur public de participer activement à ces organisations. En outre, cela permet au gouvernement de continuer de traiter ces derniers comme des partenaires sociaux de troisième classe.

Pour terminer, nous tenons à dire que le gouvernement du Mozambique doit davantage s'efforcer de réglementer efficacement le marché du travail, collaborer comme il se doit grâce au dialogue social et s'engager à inclure l'Agenda du travail décent dans les processus de création d'emplois.

Représentant du gouvernement – J'invite mon collègue, le directeur national de l'Observatoire du marché du travail, à formuler les remarques finales.

Un autre représentant gouvernemental – Avant tout, nous tenons à remercier la commission de nous offrir l'occasion de soumettre notre rapport qui a été soigneusement lu par les délégués et a fait l'objet d'un débat approfondi au cours de cette séance. Nous souhaitons qu'il soit tenu compte des défis que nous rencontrons dans le pays en matière de collecte de données et de leur diffusion, mais surtout nous aimerions revenir sur un élément très important lié aux données, à savoir les données statistiques.

Dernièrement, le 20 mai 2021, nous avons organisé une réunion de haut niveau sur l'emploi, et trois fonctionnaires de haut niveau du BIT y ont participé et ont pris la parole pour discuter des progrès réalisés. Deux experts étaient également présents à cette réunion qui ont abordé la notion d'emploi avec laquelle nous avons encore des difficultés et la question des statistiques, pour laquelle nous rencontrons de gros problèmes et qui représente un casse-tête pour notre pays. Ils nous aident à comprendre la meilleure façon d'aborder ces problèmes liés à la notion d'emploi et à la collecte de données, ainsi que la question de l'informalité et de la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Environ 200 personnes étaient présentes à la réunion, qui a aussi rassemblé quelque 5 000 participants à distance.

Nous sommes donc entièrement d'accord avec les recommandations qui ont été faites ici, mais nous tenons également à réitérer notre engagement à remédier à ces questions qui nous posent toujours de grosses difficultés.

Si vous regardez le plan d'action qui accompagne la politique de l'emploi pour la période 2021-2024, il énonce clairement les engagements du gouvernement pour répondre aux besoins du peuple mozambicain. Nous parlons de programmes fiscaux et monétaires qui accéléreraient la création d'emplois. Tout cela est très clairement repris dans le plan d'action. Nous y parlons de l'engagement et de la participation de nos partenaires sociaux.

Un exemple très concret de la façon dont le Mozambique s'engage dans le dialogue social est la révision de notre législation du travail. Elle bénéficie d'un soutien important et d'une forte participation de nos partenaires sociaux. Nous parlons des employeurs, représentés par la Confédération des associations économiques du Mozambique (CTA), et des représentants des travailleurs de l'OTM et de la CONSILMO, ainsi que de la société en général.

Nous remercions tous les délégués pour leur soutien et demandons de tout cœur au BIT d'étendre et d'approfondir son soutien et son assistance technique au Mozambique.

Membres employeurs – Avant de passer à mes observations finales, je vais d'abord revenir sur le dernier point que j'ai évoqué lors de ma première intervention. Pour réaliser l'objectif du plein emploi, productif et librement choisi, il faut de la productivité, de la croissance et un environnement favorable aux entreprises afin de générer des possibilités d'emploi. Cela ne peut se produire que grâce à des investissements dans des possibilités d'emploi traditionnelles et entrepreneuriales. Alors que c'est l'investissement qui fera la plus grande différence, c'est précisément sur cet investissement que nous manquons le plus d'informations dans ce cas.

Nous souhaitons que le gouvernement du Mozambique continue de mettre en place un environnement favorable aux entreprises pour la création d'emplois. Nous l'exhortons également à élaborer davantage ses plans d'investissement dans les emplois et à les préciser afin que la communauté internationale puisse les comprendre et les appuyer.

En ce qui concerne mes observations finales, les membres employeurs tiennent à remercier le gouvernement pour les informations utiles qu'il a fournies dans son document écrit. Nous sommes heureux de prendre note des mesures qu'il a adoptées pour formuler, revoir et mettre à jour sa politique de l'emploi, en particulier dans le contexte de la pandémie de COVID-19.

Nous remercions également tous les participants pour leurs commentaires réfléchis. Les membres employeurs rappellent l'importance de soumettre en temps voulu des rapports à la commission d'experts, car c'est l'unique façon de garantir le bon fonctionnement du système de contrôle de l'OIT et la fourniture d'informations appropriées avant la discussion d'un cas par cette commission.

À la lumière de la discussion, les membres employeurs invitent le gouvernement à fournir des informations détaillées à jour sur les résultats des mesures spécifiques adoptées, les défis rencontrés et les mesures prises pour surmonter ces difficultés liées à l'emploi des jeunes femmes et des jeunes hommes, à la promotion de la formation professionnelle et de la mobilité des jeunes au travail, à l'autonomisation des femmes, et à la formation professionnelle et à l'éducation.

Compte tenu de la situation particulière liée à la pandémie de COVID-19, les membres employeurs demandent également au gouvernement de préparer un rapport sur les politiques à long terme adoptées à l'appui d'une reprise durable et résiliente des activités après la crise.

Les entreprises du Mozambique et d'ailleurs ont besoin que le gouvernement fasse ce que seuls les gouvernements peuvent faire, c'est-à-dire faciliter et mettre en place un environnement propice à la croissance et à la résilience du secteur privé, et participer à des solutions de partenariats pour le financement des PME. Si les gouvernements ne mettent pas en place un tel environnement, aucune croissance ne peut avoir lieu et aucun emploi productif ne peut être créé. Un contexte favorable aux entreprises est essentiel à la création d'un environnement stable, prévisible et invitant aux investissements et à l'innovation.

Membres travailleurs – Les membres travailleurs souhaitent remercier le gouvernement du Mozambique pour ses commentaires. Nous remercions également tous les autres orateurs pour leurs interventions. Nous saluons les efforts déployés par le gouvernement pour adopter une politique nationale de l'emploi afin de relever les énormes défis économiques et sociaux auxquels le pays est confronté.

L'écrasante majorité de la population active se concentre dans l'agriculture de subsistance, et le taux de pauvreté augmente au Mozambique. Neuf travailleurs sur dix sont employés dans l'économie informelle, et la pandémie de COVID-19 et ses répercussions sur la société ont réduit de près de moitié le taux de croissance de l'emploi par rapport à 2019.

Compte tenu de ces défis, nous demandons au gouvernement du Mozambique de revoir, en consultation avec les partenaires sociaux, la politique nationale de l'emploi de 2016 à la lumière des plans de relance pour veiller à ce que la reprise après la pandémie soit centrée sur l'humain et inclusive et respecte les droits au travail. Cet examen doit être mené conjointement à la révision du projet *MozTrabalha* – le travail décent pour une transformation économique durable et inclusive au Mozambique.

Le gouvernement doit revoir ses politiques et programmes en vue de promouvoir des investissements dans la création d'emplois décents, stables et durables et de réduire la pauvreté. À cet égard, nous rappelons l'interdépendance des objectifs économiques, sociaux et de l'emploi, et la nécessité de coordonner la politique nationale de l'emploi avec les autres politiques économiques et sociales pour en assurer la complémentarité.

En outre, compte tenu des caractéristiques et de la composition de l'emploi dans le pays, il apparaît clairement que des mesures spécifiques doivent être adoptées pour créer des voies de transition vers la formalisation de l'économie informelle conformément à la recommandation nº 204 et pour lutter contre la pauvreté dans le secteur agricole.

Dans le cadre de la reprise après la pandémie, les politiques doivent surtout répondre aux besoins des travailleurs qui ont été ou sont encore durement touchés par la pandémie et ses répercussions en raison de leur surexposition au risque d'infection, de leur manque de protection ou de leur vulnérabilité accrue à l'exclusion du marché du travail.

La politique nationale de l'emploi doit également s'attaquer aux grandes inégalités sur le marché du travail qui touchent spécifiquement les femmes et les jeunes travailleurs. Des efforts supplémentaires sont nécessaires pour parvenir à une plus grande égalité des chances en matière d'accès à l'emploi et à l'égalité de traitement en ce qui concerne les conditions de travail.

Toutes ces mesures doivent reposer sur un système solide de collecte et d'analyse des données statistiques, en particulier sur la situation actuelle et les tendances concernant la population active, l'emploi, le chômage et le sous-emploi dans tout le pays.

Enfin, et c'est là un point essentiel, le gouvernement du Mozambique doit prendre des mesures pour assurer la pleine participation et la consultation réelle des partenaires sociaux à toutes les étapes de la politique nationale de l'emploi, de sa conception à sa mise en œuvre en passant par son évaluation.

Les objectifs et les principes de la convention doivent être au cœur de toute politique nationale de l'emploi et de toute réponse nationale à la pandémie.

Par conséquent, le gouvernement doit fournir des informations actualisées et en temps opportun à la commission d'experts pour garantir que les mesures adoptées sont conformes à la convention. Nous demandons également au gouvernement du Mozambique d'accepter l'assistance technique du BIT.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations que le représentant gouvernemental a fournies par écrit et oralement et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté avec regret que le gouvernement n'a soumis aucun rapport à la commission d'experts depuis 2016.

La commission a pris note des efforts consentis par le gouvernement, avec l'assistance technique du BIT, pour adopter une politique nationale de l'emploi. Toutefois, la commission a noté la persistance d'un niveau élevé de pauvreté, de chômage et d'informalité, ainsi que le faible taux d'achèvement dans l'enseignement secondaire.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu sur ce cas, la commission demande au gouvernement du Mozambique:

- **de revoir, en consultation avec les partenaires sociaux, la politique nationale de l'emploi de 2016, ses plans de mise en œuvre ultérieurs et le projet *MozTrabalha* – le travail décent pour une transformation économique durable, conformément à la convention pour assurer une reprise après la pandémie inclusive et centrée sur l'humain, fondée sur l'emploi décent et durable;**
- **d'adopter des mesures visant à créer des voies pour la formalisation de l'économie informelle conformément à la recommandation nº 204;**
- **en consultation avec les partenaires sociaux, de prendre des mesures pour améliorer l'accès à l'enseignement supérieur, augmenter le taux d'achèvement dans l'enseignement supérieur et veiller à ce que la formation professionnelle soit adaptée aux besoins du marché du travail;**
- **de mettre en place et de conserver un système solide de collecte et d'analyse des données statistiques, en particulier sur la situation actuelle et les tendances concernant la population active, l'emploi, le chômage et le sous-emploi dans tout le pays;**
- **d'adopter des mesures visant à remédier aux inégalités sur le marché du travail, qui touchent spécifiquement les femmes et les jeunes travailleurs, en vue de parvenir à une plus grande égalité des chances dans l'emploi, ainsi qu'à l'égalité de traitement au travail;**
- **dans le contexte de la reprise après la pandémie, d'établir un rapport sur les politiques à long terme adoptées à l'appui d'une reprise durable et résiliente de l'emploi et de l'économie après la crise de la COVID-19, et sur les mesures visant à protéger les travailleurs, en particulier ceux qui risquent d'être infectés;**
- **de fournir des informations sur le stade et le niveau de développement économiques et sur les rapports existant entre les objectifs de l'emploi et les autres objectifs économiques et sociaux, ainsi que sur toute politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi;**
- **de prendre des mesures pour assurer les pleines participation et consultation des partenaires sociaux, conformément à la convention.**

La commission prie le gouvernement de fournir à la commission d'experts, avant sa prochaine session de 2021, un rapport détaillé incluant des données statistiques sur la situation actuelle et les tendances concernant la population

active, l'emploi, le chômage et le sous-emploi dans tout le pays; et des informations détaillées sur les résultats des mesures spécifiques adoptées pour remédier aux inégalités sur le marché du travail, dans la formation professionnelle et l'éducation et pour favoriser l'autonomisation des femmes, ainsi que sur les difficultés rencontrées.

Représentant gouvernemental – Le gouvernement du Mozambique a pris note des observations et des recommandations de cette honorable commission. Comme nous l'avons dit dans notre exposé au cours de la discussion du cas, nous connaissons des retards dans la collecte de données statistiques sur le marché du travail. Notre gouvernement poursuivra ses efforts. Cette année, nous entamons une enquête sur la main-d'œuvre et, au milieu de l'année prochaine, nous disposerons d'un rapport qui nous montrera ou qui nous permettra de nous rendre compte des effets de la politique de l'emploi et des autres politiques économiques sur le marché du travail.

Le gouvernement prendra toutes les mesures nécessaires pour mettre pleinement en œuvre les recommandations de cette honorable commission et, pour ce faire, nous espérons pouvoir compter sur l'assistance technique du BIT.

Chine – Région administrative spéciale de Hong-kong (notification: 1997)

Convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Informations communiquées le 20 mai 2021

Hong-kong applique la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, avec des modifications s'agissant des articles 3, 5 et 6 depuis 1963. Le gouvernement de la Région administrative spéciale de Hong-kong a pris note des observations de la commission d'experts en 2019 et en 2020 (ci-après «les observations»).

Liberté syndicale et droit syndical

Comme expliqué dans les précédents rapports de la Région administrative spéciale de Hong-kong sur l'application de la convention nº 87, le droit syndical et la liberté syndicale ainsi que le droit et la liberté de former des syndicats dans la Région administrative spéciale de Hong-kong sont garantis par la loi fondamentale de la Région administrative spéciale de Hong-kong de la République populaire de Chine (ci-après «la loi fondamentale»). L'ordonnance de Hong-kong portant Charte des droits (chap. 383 des lois de Hong-kong) établit également ces droits.

En vertu de l'ordonnance sur les syndicats (chap. 332 des lois de Hong-kong), tout groupe de sept personnes peut demander à former un syndicat. Le nombre de syndicats enregistrés en application de cette ordonnance dans la Région administrative spéciale de Hong-kong a augmenté au fil des ans. Concrètement, le nombre de syndicats enregistrés a augmenté de 56,5 pour cent, passant de 866 au 31 décembre 2019 à 1 355 au 31 décembre 2020. Sauf dissolution par le syndicat ou à sa demande, aucun syndicat n'a été radié. Dans la Région administrative spéciale de Hong-kong, les syndicalistes et les dirigeants syndicaux jouissent des droits énoncés dans l'ordonnance sur les syndicats, notamment de l'immunité contre les poursuites civiles pour certains actes accomplis en amont ou à l'appui d'un conflit professionnel.

Suffisamment de garde-fous contre la discrimination antisyndicale sont accordés aux employés en vertu de l'ordonnance sur l'emploi (chap. 57 des lois de Hong-kong) qui dispose que tout employé a le droit d'être ou de devenir syndicaliste ou dirigeant syndical, de participer aux activités d'un syndicat à tout moment opportun et de s'associer à d'autres personnes aux fins de former un syndicat. Les employeurs ne doivent ni empêcher ni dissuader les employés d'exercer ces droits, sous peine d'encourir une sanction pénale.

S'agissant de l'observation de la Confédération syndicale internationale (CSI) en septembre 2016, d'après laquelle des chauffeurs d'autocar auraient été licenciés par leur employeur avant une grève, le département du Travail du gouvernement de la Région administrative spéciale de Hong-kong a rapidement enquêté après que ces chauffeurs eurent porté plainte pour actes discriminatoires antisyndicaux présumés. Malgré l'absence de preuves étayant toute infraction discriminatoire antisyndicale, le gouvernement de la Région administrative spéciale de Hong-kong a engagé des poursuites contre cet employeur pour paiement tardif des salaires. Une déclaration de culpabilité a été prononcée.

Le gouvernement de la Région administrative spéciale de Hong-kong tient à protéger les droits syndicaux des employés. Comme à l'accoutumée, nous ne tolérerons pas les atteintes à la loi commises par les employeurs. S'il y a suffisamment de preuves, des poursuites seront engagées contre les employeurs ou les personnes agissant en leur nom.

Droit de réunion pacifique des dirigeants syndicaux

Tout individu doit respecter la loi en vigueur dans l'exercice de son droit de réunion pacifique. Comme l'a énoncé l'un des juges de la cour d'appel de Hong-kong dans une décision de condamnation [1]:

> Les libertés fondamentales octroyées aux résidents de Hong-kong englobent tous les aspects et ne sont en aucune manière inférieures à celles dont jouissent les personnes d'autres sociétés avancées et libres. Toutefois, [les libertés de réunion, d'expression, de cortège, de manifestation et d'expression d'opinions] ne sont ni absolues ni illimitées; elles sont soumises au contrôle de la loi. Les résidents de Hong-kong sont tenus d'observer les lois en vigueur à Hong-kong et l'exercice des droits conférés par la loi ne constitue en aucune manière une raison ou une excuse pour accomplir des actes illégaux. Tout acte de protestation ou de manifestation pour lequel la police n'a pas signifié l'absence d'objection, ou dans lequel la violence ou la menace de la violence est employée pour exprimer ses opinions, franchit les limites de l'exercice pacifique des droits et entre sur le terrain des activités illégales; il devient un acte illégal qui entrave les droits et libertés d'autrui.

S'agissant de la «répression» présumée des protestations par la police de Hong-kong (ci-après «la police») en 2019, l'accusation ignore complètement la nature violente et illégale des actes commis par les émeutiers, ainsi que les préjudices sans précédent causés à la société. La police a des instructions strictes sur l'emploi de la force qui sont conformes aux normes internationales des droits de l'homme. L'emploi de la force par la police correspond à des décisions éclairées, prises compte dûment tenu des circonstances et des besoins effectifs.

En ce qui concerne les arrestations des dirigeants syndicaux, toutes les arrestations et les poursuites visent l'acte criminel et ne sont nullement liées à la position politique, aux antécédents ou à la profession de la (des) personne(s) concernée(s). L'argument selon lequel la politique bafoue la justice traduit l'hypocrisie de quiconque prône un privilège pour certains groupes de personnes, tels que les représentants des travailleurs, dans le but d'affirmer que leurs actes illégaux pourraient échapper à la justice. La personne accusée a également droit à un procès équitable et public devant un tribunal indépendant et impartial.

S'agissant de M. Lee Cheuk Yan, il a été poursuivi en lien avec des réunions non autorisées les 18 août 2019, 31 août 2019, 1er octobre 2019 et 4 juin 2020. Dans les deux premiers cas, le tribunal, qui exerce un pouvoir judiciaire indépendant, a statué et condamné les prévenus. Cela prouve que les poursuites étaient entièrement justifiées. Les personnes arrêtées étaient d'horizons différents et les actes illégaux présumés n'avaient rien à voir avec les activités de syndicats. Les décisions de justice pertinentes (en anglais seulement) sont jointes. Les autres procédures judiciaires étant en cours, nous ne pouvons pas faire d'autres commentaires.

[1] Juge Yeung VP, dans *Secrétaire à la justice* c. *Wong Chi Fung* [2017] 5 HKC 116 (paragr. 2 et 3).

En ce qui concerne l'arrestation présumée de M. YU Chi Hang par la police en décembre 2015, les informations fournies ne nous permettent pas de trouver ce cas présumé. Il convient néanmoins de souligner que toute arrestation par la police est fondée sur des faits et des preuves et qu'il y est procédé dans le strict respect de la loi.

Le gouvernement de la Région administrative spéciale de Hong-kong continuera à traiter toutes les affaires de manière équitable, juste et impartiale, conformément à la loi.

Loi de la République populaire de Chine sur la sauvegarde de la sécurité nationale dans la Région administrative spéciale de Hong-kong

La sauvegarde de la sécurité nationale par la législation est conforme à la pratique internationale. Des pays occidentaux ont également promulgué des lois visant à sauvegarder leur sécurité nationale et établi des systèmes juridiques et des mécanismes de contrôle y afférents. Le gouvernement de la Région administrative spéciale de Hong-kong est tenu de promulguer des lois visant à sauvegarder la sécurité nationale, en vertu de l'article 23 de la loi fondamentale. Toutefois, malgré les vingt-trois années écoulées depuis la réunification, il n'a pas légiféré pour interdire les actes et les activités menaçant la sécurité nationale, comme l'impose la loi fondamentale. Compte tenu de la situation politique à Hong-kong à ce moment-là, cela ne pouvait être réalisé dans un avenir prévisible.

Comme le gouvernement de la Région administrative spéciale de Hong-kong l'a expliqué dans la réponse aux observations de la CSI et de la Confédération des syndicats de Hong-kong en novembre 2020, ce vide juridique a révélé les menaces graves pour la sécurité nationale qui pèsent sur Hong-kong face à la série d'émeutes depuis juin 2019. Compte tenu de la gravité de la situation à Hong-kong à ce moment-là, avec une augmentation de la violence des manifestants et la hausse des signes de séparatisme et de terrorisme, portant gravement atteinte aux droits et intérêts légitimes des résidents de Hong-kong, il est donc nécessaire que les autorités centrales prennent immédiatement des dispositions pour mettre en place des mesures de sauvegarde de la sécurité nationale dans la Région administrative spéciale de Hong-kong. Dans ce contexte, le Comité permanent du Congrès national du peuple a adopté la loi de la République populaire de Chine sur la sauvegarde de la sécurité nationale dans la Région administrative spéciale de Hong-kong (ci-après «la loi sur la sécurité nationale à Hong-kong»), le 30 juin 2020. Le gouvernement de la Région administrative spéciale de Hong-kong a promulgué la loi sur la sécurité nationale à Hong-kong le même jour.

La loi sur la sécurité nationale à Hong-kong dispose clairement que les droits de l'homme doivent être respectés et protégés au moment de sauvegarder la sécurité nationale dans la Région administrative spéciale de Hong-kong; les droits et libertés, dont la liberté d'expression, de la presse, de publication, d'association, de réunion, de cortège et de manifestation, dont jouissent les résidents de la Région administrative spéciale de Hong-kong en vertu de la loi fondamentale et des dispositions du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, tels qu'applicables à Hong-kong, doivent être protégés conformément à la loi. Toute mesure ou opération de police dictée par la loi sur la sécurité nationale à Hong-kong doit être conforme à ce principe. Toutes les personnes doivent respecter les dispositions de la loi et ne sauraient contrevenir aux dispositions fondamentales de la loi fondamentale ni menacer la sécurité nationale ou la sûreté publique, l'ordre public ou les droits et libertés d'autrui, etc., dans l'exercice de leurs droits.

La loi sur la sécurité nationale à Hong-kong énonce de nombreux principes juridiques pour la protection des prévenus, notamment la présomption d'innocence, l'interdiction de la double incrimination, le droit à la défense et d'autres droits dans les procédures judiciaires auxquels les parties à des procédures judiciaires ont droit. Toute mesure ou opération de police dictée par la loi sur la sécurité nationale à Hong-kong doit respecter ces principes. Les caractéristiques de cette loi l'ont mise au même niveau que des lois similaires sur la sécurité nationale d'autres juridictions, voire à un niveau supérieur.

D'ailleurs, la mise en œuvre de la loi sur la sécurité nationale à Hong-kong a eu des résultats immédiats et Hong-kong est sortie du chaos et entrée dans la stabilité, avec un recul significatif des actes violents: le nombre de personnes arrêtées pour atteinte à l'ordre public au cours des six premiers mois de l'application de cette loi a chuté d'environ 85 pour cent par rapport à la même période de l'année précédente; le nombre de cas d'incendies volontaires et de dégradations volontaires a également diminué de 75 pour cent et de 40 pour cent, respectivement. Les militants qui menaçaient la sécurité nationale ont fui ou annoncé leur retrait; l'appel à «l'indépendance de Hong-kong» a perdu de son intensité; la vie a largement repris son cours normal et les droits légaux des personnes sont protégés. Notre économie et les moyens d'existence de la population ont pu reprendre.

Législation sur l'article 23 de la loi fondamentale

Comme susmentionné, la Constitution impose à la Région administrative spéciale de Hong-kong de promulguer une législation sur l'article 23 de la loi fondamentale. L'article 7 de la loi sur la sécurité nationale à Hong-kong dispose également expressément que «la Région administrative spéciale de Hong-kong doit élaborer dans les meilleurs délais une législation sauvegardant la sécurité nationale, comme prévu dans la loi fondamentale de la Région administrative spéciale de Hong-kong, et réviser les lois applicables».

À cet égard, outre l'élaboration de propositions et de dispositions efficaces et concrètes, le gouvernement de la Région administrative spéciale de Hong-kong mènera également une consultation publique en bonne et due forme, élaborera des stratégies adaptées en matière de promotion et d'explication et communiquera davantage avec la population, en vue d'expliquer clairement les principes et les détails de la législation, ainsi que d'éviter les malentendus.

Conclusion

Le gouvernement de la Région administrative spéciale de Hong-kong veut croire que les informations qui précèdent dissiperont les préoccupations exprimées dans les observations. Il attache depuis toujours une grande importance au fait de s'acquitter de toutes les obligations des conventions internationales du travail applicables à la Région administrative spéciale de Hong-kong. Nous tenons à assurer la commission d'experts qu'il n'y a ni atteinte à la convention ni non-respect de cet instrument. Le gouvernement de la Région administrative spéciale de Hong-kong continuera à respecter toutes les conventions internationales du travail applicables.

Informations supplémentaires communiquées le 8 juin 2021

Rassemblement non autorisé

En vertu de l'article 17A(2) de l'ordonnance relative à l'ordre public, quand toute réunion publique ou tout cortège public se déroule alors que le Directeur général de la police (ci-après, le directeur général) l'a interdit ou s'y est opposé, ou quand trois personnes ou plus qui participent à un rassemblement public refusent ou ignorent délibérément un ordre donné par un agent de police en application de cette ordonnance, ce rassemblement public constitue, en droit, un «rassemblement non autorisé».

Toute réunion publique rassemblant plus de 50 participants ou tout cortège public rassemblant plus de 30 participants dont l'organisation est réglementée par l'ordonnance relative à l'ordre public ne peut se dérouler que si ce rassemblement a été déclaré au directeur général et si celui-ci ne l'a pas interdit ou ne s'y est pas opposé. Le directeur général (ou ses fonctionnaires délégués) doit examiner chaque cas avec attention en se fondant sur tous les faits et circonstances pertinents. D'après la loi, le directeur général ne peut interdire une réunion publique ou un cortège public, ou s'y opposer, que si cette interdiction ou cette opposition est nécessaire dans l'intérêt de la sécurité nationale, de la sûreté publique, de l'ordre public ou de la protection des droits et des libertés d'autrui, et lorsque ces intérêts ne peuvent être préservés par l'imposition de conditions à cette réunion ou à ce cortège.

La loi sur l'ordonnance relative à l'ordre public prévoit également un système d'appel qui lui est propre. Quiconque s'estime lésé par la décision du directeur général d'interdire une réunion publique, de s'opposer à un cortège public ou d'imposer des conditions à la tenue d'une réunion publique ou au défilé d'un cortège public, peut former un recours devant la Commission indépendante chargée des recours liés aux réunions et cortèges publics (ci-après, la commission indépendante), présidée par un juge à la retraite. Cette commission peut confirmer, annuler ou modifier l'interdiction, l'objection ou la condition imposée par le directeur général. La décision de la commission est également susceptible d'appel.

La Cour de dernier ressort de Hong-kong a statué que l'obligation légale de déclaration prévue par l'ordonnance relative à l'ordre public est constitutionnelle [2]. Cette obligation est nécessaire pour permettre à la police d'honorer l'obligation faite au gouvernement de prendre des mesures raisonnables et appropriées pour permettre le déroulement pacifique des manifestations légales. L'obligation légale de déclaration est d'ailleurs très répandue dans les juridictions du monde entier.

L'ordonnance relative à l'ordre public régit les questions liées aux réunions et aux cortèges. Les restrictions qu'elle contient sont conformes aux dispositions du Pacte international relatif aux droits civils et politiques.

[2] *Leung Kwok Hung et al.* c. *Région administrative spéciale de Hong-kong* [2005] 3 HKLRD 164.

Loi de la République populaire de Chine sur la sauvegarde de la sécurité nationale dans la Région administrative spéciale de Hong-kong

Selon l'article 1 de la loi de la République populaire de Chine sur la sauvegarde de la sécurité nationale dans la Région administrative spéciale de Hong-kong (ci-après, loi sur la sécurité nationale à Hong-kong), la loi est adoptée dans le but:

a) de garantir l'application résolue, pleine et fidèle du principe «un pays, deux systèmes» qui permet à la population de Hong-kong d'administrer Hong-kong avec un niveau élevé d'autonomie;

b) de sauvegarder la sécurité nationale;

c) de prévenir, de réprimer et de sanctionner les infractions de sécession, de subversion, d'organisation et de perpétration d'activités terroristes, ainsi que de collusion avec un pays étranger ou des éléments extérieurs en vue de porter atteinte à la sécurité nationale concernant la Région administrative spéciale de Hong-kong;

d) de maintenir la prospérité et la stabilité de la Région administrative spéciale de Hong-kong;

e) de protéger les droits et les intérêts légitimes des résidents de la Région administrative spéciale de Hong-kong.

On voit que le but de l'adoption de la loi sur la sécurité nationale à Hong-kong n'a aucun lien direct avec des questions de travail.

La loi sur la sécurité nationale à Hong-kong énonce clairement quatre catégories d'infractions qui menacent la sécurité nationale, à savoir la sécession, la subversion, les activités terroristes et la collusion avec un pays étranger ou des éléments extérieurs en vue de porter atteinte à la sécurité nationale. Ces infractions sont clairement définies dans la loi sur la sécurité nationale à Hong-kong et sont similaires à celles qui figurent dans les lois sur la sécurité nationale d'autres juridictions. Les éléments constitutifs, les peines, les circonstances atténuantes et d'autres conséquences de ces infractions sont clairement énoncés au chapitre III de la loi sur la sécurité nationale à Hong-kong. Il incombe à l'accusation de prouver au-delà de tout doute raisonnable l'actus reus et la mens rea de l'infraction avant que le prévenu ne puisse être condamné par le tribunal. Les personnes respectueuses des lois, y compris les résidents/travailleurs de Hong-kong et les touristes/investisseurs étrangers n'enfreindront pas la loi sans le savoir.

Législation sur l'article 23 de la loi fondamentale

En vertu de la Constitution, il incombe à la Région administrative spéciale de Hong-kong de promulguer une législation sur l'article 23 de la loi fondamentale visant à interdire tout acte de trahison, de sécession, de sédition, de subversion contre le gouvernement populaire central, ou tout vol de secrets d'État; à interdire aux organisations ou aux organes politiques internationaux de mener des activités politiques dans la Région administrative spéciale de Hong-kong; à interdire aux organisations ou aux organes politiques de la Région administrative spéciale de Hong-kong de nouer des liens avec des organisations ou des organes politiques étrangers. Depuis la réunification il y a vingt-trois ans, le gouvernement de la Région administrative spéciale de Hong-kong n'a pas promulgué ses lois sur la sécurité nationale prévues par l'article 23 de la loi fondamentale en vue de sauvegarder la sécurité nationale.

L'article 7 de la loi sur la sécurité nationale de Hong-kong dispose également clairement que «la Région administrative spéciale de Hong-kong doit élaborer, dans les meilleurs délais, une législation sauvegardant la sécurité nationale, comme prévu dans

la loi fondamentale de la Région administrative spéciale de Hong-kong, et réviser les lois applicables.»

Discussion par la commission

Interprétation du chinois: **Représentant gouvernemental, directeur général du Département de la coopération internationale** – Je tiens à vous féliciter pour votre élection à la présidence de la commission. Nous avons bien noté que la commission d'experts a formulé ses observations sur l'application de la convention nº 87 dans la Région administrative spéciale (RAS) de Hong-kong. Je donne maintenant la parole au représentant de la RAS de Hong-kong pour des remarques détaillées.

Interprétation du chinois: **Autre représentant gouvernemental, Commissaire au travail** – Le gouvernement de la Région administrative spéciale de Hong-kong de la République populaire de Chine (RAS de Hong-kong) tient à remercier la Commission de l'application des normes de lui donner la possibilité de répondre ici aux observations formulées par la commission d'experts en 2019 et en 2020 au sujet de l'application de la convention par la RAS de Hong-kong.

Cette convention y est appliquée avec des modifications concernant les articles 3, 5 et 6 depuis 1963. Le gouvernement a toujours été profondément attaché à prendre des mesures visant à protéger les droits des employés de constituer des syndicats et de s'y affilier, ainsi que de participer à des activités syndicales.

La loi fondamentale de la RAS de Hong-kong de la République populaire de Chine (loi fondamentale) protège le droit syndical et la liberté d'association, ainsi que le droit et la liberté des résidents de Hong-kong de constituer des syndicats et de s'y affilier.

L'ordonnance de Hong-kong portant Charte des droits prévoit également ces droits. Cependant, comme dans d'autres juridictions, ces droits ne sont pas absolus et sont soumis à des restrictions prévues par la loi aux fins de protection de la sécurité nationale, de l'ordre public, etc.

La convention dispose clairement que l'on est tenu de respecter la légalité dans l'exercice des droits reconnus par la présente convention. Dans ses observations, la commission d'experts a également souligné que les organisations de travailleurs et d'employeurs devraient avoir le droit d'organiser leurs activités en toute liberté, tout en respectant la législation nationale.

Les autorités devraient s'abstenir de toute intervention de nature à limiter la liberté syndicale et la liberté de réunion ou à en entraver l'exercice légal, à moins que cet exercice ne menace l'ordre public de manière grave et imminente.

Le gouvernement de la RAS de Hong-kong est attaché à promouvoir une administration syndicale et un syndicalisme solides. Les syndicalistes et les dirigeants syndicaux jouissent d'une série de droits en vertu de la loi de la RAS de Hong-kong sur les syndicats, notamment de l'immunité contre les poursuites civiles pour certains actes commis en lien avec des conflits du travail. Même si les buts d'un syndicat peuvent aller de pair avec une restriction du commerce, les syndicalistes n'encourent pas de poursuites pénales pour conspiration.

Au cours de la décennie écoulée, le nombre de syndicats enregistrés dans la RAS de Hong-kong a régulièrement augmenté et connu une brusque augmentation en 2020. Pour être précis, le nombre de syndicats enregistrés a plus que doublé entre fin 2019 et fin 2020, passant de 866 à 1 355. Ces chiffres attestent que les résidents de Hong-kong jouissent pleinement du droit syndical et de la liberté d'association et du droit et de la

liberté de constituer des syndicats légaux et de s'y affilier. En outre, les visites que le Département du travail a effectuées dans les syndicats n'ont conclu à aucun acte d'ingérence mutuelle d'organisations de travailleurs et d'employeurs dans leur établissement, leur fonctionnement ou leur administration.

Aucune plainte de syndicat pour ingérence n'a été reçue.

Défendant pleinement la protection du droit de notre main-d'œuvre de s'affilier à des syndicats, nous avons mis en place un ensemble de sauvegardes pour protéger les travailleurs contre la discrimination antisyndicale dans la législation du travail de Hong-kong. Notre législation dispose qu'un employeur ne doit ni empêcher ni dissuader un employé d'exercer ses droits d'être ou de devenir syndicaliste ou dirigeant syndical, de prendre part aux activités syndicales à tout moment, de s'associer à d'autres personnes pour constituer un syndicat, etc.

En outre, la législation ne permet pas à un employeur de licencier ou de pénaliser un employé ni d'exercer une discrimination à son égard, au motif de l'exercice, par celui-ci, des droits susmentionnés. Dans le cas contraire, les contrevenants, y compris les employeurs ou les personnes agissant en leur nom, peuvent encourir une sanction pénale.

S'agissant du licenciement présumé d'un groupe de chauffeurs d'autocars par l'employeur avant une grève, évoqué par la Confédération syndicale internationale (CSI) en 2016 et mentionné dans les observations de la commission d'experts, le gouvernement de la RAS de Hong-kong a rapidement mené une enquête après avoir reçu des plaintes sur les actes de discrimination antisyndicale allégués.

Malgré le manque de preuves étayant toute infraction discriminatoire antisyndicale, le gouvernement de la RAS de Hong-kong a engagé des poursuites contre cet employeur pour paiement tardif des salaires. Une déclaration de culpabilité a été prononcée.

Le gouvernement de la RAS de Hong-kong ne tolère pas, et ne tolérera jamais, les infractions à la loi commises par les employeurs et mènera rapidement des enquêtes impartiales et approfondies sur les actes de discrimination antisyndicale présumés. S'il y a suffisamment de preuves, des poursuites seront engagées contre les employeurs ou les personnes agissant en leur nom.

Hong-kong est une société qui respecte et qui défend l'état de droit. Toute arrestation et toute poursuite visent les actes incriminés par la loi et ne sont nullement liées à la prise de position politique, aux origines sociales ou à l'affiliation syndicale des personnes concernées.

Les arrestations auxquelles la police procède doivent être fondées sur des faits et des éléments probants, et menées dans le strict respect de la loi. Le Département de la justice contrôle les poursuites pénales, sans la moindre ingérence. Il existe un pouvoir judiciaire indépendant qui statue en dernier ressort à Hong-kong. Tout individu sera jugé de manière équitable et juste. L'argument selon lequel la politique bafoue la justice traduit l'hypocrisie de quiconque prône un privilège pour certains groupes de personnes, tels que les représentants des travailleurs, et affirme que ces personnes peuvent enfreindre la loi sans encourir de sanctions légales.

Le tribunal, qui exerce un pouvoir judiciaire indépendant, a, conformément à la loi, statué et condamné les syndicalistes ayant commis des infractions pénales, à l'issue du procès. La procédure légale et les décisions de justice justes et transparentes prouvent que les poursuites étaient pleinement justifiées dans les faits et en droit. Dans ces affaires pénales, les personnes concernées ont été poursuivies pour les infractions

pénales qu'elles avaient commises et ces poursuites n'étaient aucunement liées à leur affiliation syndicale. Les autres procédures judiciaires étant en cours, il n'est pas opportun que le gouvernement de la RAS de Hong-kong se prononce sur ce sujet aujourd'hui. En ce qui concerne l'arrestation présumée d'un syndicaliste (M. Yu Chi Hang) par la police de la RAS de Hong-kong en décembre 2015, que la CSI a mentionnée, les informations fournies ne nous permettent pas de trouver ce cas présumé. Nous devons néanmoins souligner une fois encore que toutes les arrestations et les poursuites se fondaient sur les actes de ces personnes, qui ont enfreint la loi, et qu'elles n'avaient aucun rapport avec leur situation personnelle, y compris avec leur affiliation syndicale ou leurs activités syndicales.

La RAS de Hong-kong continuera à traiter chaque cas de manière équitable, juste et impartiale, conformément à la loi.

S'agissant de la préoccupation de la commission d'experts au sujet de la loi de la République populaire de Chine sur la sauvegarde de la sécurité nationale dans la RAS de Hong-kong (loi sur la sécurité nationale), nous sommes tenus de faire observer que le fait de préserver la sécurité nationale par la législation est conforme à la pratique internationale. Différents pays disposent également de leur propre législation et de mécanismes de contrôle y afférents pour préserver leur propre sécurité nationale.

Le gouvernement de la RAS de Hong-kong est tenu de promulguer des lois visant à préserver la sécurité nationale, en vertu de l'article 23 de la loi fondamentale. Toutefois, vingt-trois ans après la réunification, il n'a pas légiféré pour interdire les actes et les activités menaçant la sécurité nationale, comme l'impose la loi fondamentale.

Compte tenu de la situation politique à Hong-kong à ce moment-là, cela ne pouvait être réalisé dans un avenir prévisible.

Ce vide juridique a révélé les menaces graves pour la sécurité nationale pesant sur la RAS de Hong-kong face à la série d'émeutes depuis juin 2019. Compte tenu de la gravité de la situation dans la RAS de Hong-kong à ce moment-là, avec une augmentation de la violence des manifestants et la hausse des signes de séparatisme et de terrorisme, portant gravement atteinte aux droits et aux intérêts légitimes des résidents de la RAS de Hong-kong, il est donc nécessaire que les autorités centrales prennent immédiatement des dispositions pour mettre en place un système juridique et des mécanismes de contrôle pour préserver la sécurité nationale dans la RAS de Hong-kong. Dans ce contexte, le Comité permanent du Congrès national du peuple de la République populaire de Chine a adopté la loi sur la sécurité nationale, le 30 juin 2020, que le gouvernement de la RAS de Hong-kong a promulguée le même jour.

Nous espérons que la commission d'experts pourra reconnaître que la loi sur la sécurité nationale n'a modifié aucune disposition de la loi fondamentale. Aucune disposition relative aux droits de l'homme n'a été changée. Le gouvernement de la RAS de Hong-kong continuera à garantir l'exercice, par les résidents de la RAS de Hong-kong, des droits de l'homme et des libertés prévus par la loi fondamentale.

Dans les faits, la loi sur la sécurité nationale dispose clairement que les droits de l'homme doivent être respectés et protégés au moment de préserver la sécurité nationale dans la RAS de Hong-kong. Les droits et libertés, dont la liberté d'expression, de la presse, de publication, d'association, de réunion, de cortège et de manifestation, dont jouissent les résidents de la RAS de Hong-kong en vertu de la loi fondamentale et des dispositions du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, tels qu'applicables à Hong-kong, doivent être protégés conformément à la loi. Toute mesure ou opération

d'application dictée par la loi sur la sécurité nationale doit être conforme à ces principes. Par ailleurs, dans l'exercice de ses droits, quiconque est tenu de respecter les lois, de s'abstenir de contrevenir aux dispositions fondamentales de la loi fondamentale ou de menacer la sécurité nationale, la sûreté publique, l'ordre public ou les droits et libertés d'autrui.

La loi sur la sécurité nationale énonce de nombreux principes juridiques pour la protection des prévenus, notamment la présomption d'innocence, l'interdiction de la double incrimination, le droit à la défense et d'autres droits dans les procédures judiciaires, auxquels les parties à des procédures judiciaires ont droit. Toute mesure ou opération d'application dictée par la loi sur la sécurité nationale doit respecter ces principes et exigences de procédure strictes, y compris les conditions à respecter pour demander l'autorisation de prendre des mesures d'enquête. Ces caractéristiques de la loi l'ont placée au même niveau que des lois similaires sur la sécurité nationale d'autres juridictions, voire à un niveau supérieur.

Toute opération d'application de la loi prise par le gouvernement de la RAS de Hong-kong est fondée sur des éléments probants, dans le strict respect de la loi, et vise les actes criminels commis par les personnes ou les entités concernées. Elle n'a pas le moindre lien avec la prise de position politique, les origines sociales, la profession ou les activités syndicales des personnes concernées. Ainsi, toutes les mesures d'application prises en vertu de la loi sur la sécurité nationale par les autorités de police ciblent des actes qui mettent en danger la sécurité nationale, afin de remplir les objectifs de l'adoption de la loi sur la sécurité nationale, dont la prévention, la répression et la sanction des infractions mettant en danger la sécurité nationale, et le maintien de la prospérité et de la stabilité de la RAS de Hong-kong. Elle n'a absolument aucun lien avec des questions du travail ou le fait que l'entité ou la personne concernée est un syndicat ou un syndicaliste.

La mise en œuvre de la loi sur la sécurité nationale a eu des résultats immédiats, et la RAS de Hong-kong est sortie du chaos et entrée dans la stabilité, avec un recul significatif des actes violents: le nombre de personnes arrêtées pour incendie volontaire et dégradations volontaires a diminué d'environ 75 pour cent et 40 pour cent, respectivement. L'appel à «l'indépendance de Hong-kong» a perdu de son intensité. La vie a largement repris son cours normal. Les droits légaux des personnes, y compris des travailleurs et des syndicats, sont protégés, et les individus sont à l'abri du risque d'agression motivée par leurs opinions. Cela permet aux syndicats et aux travailleurs d'exprimer leurs opinions et de défendre leurs droits et intérêts. À cela s'ajoute le fait que l'économie et les moyens d'existence de la population ont pu reprendre.

Nous espérons que ce que nous venons de dire a pu répondre à la préoccupation de la commission d'experts sur la loi sur la sécurité nationale.

Enfin, nous devons souligner que les droits des syndicats et des employés à participer aux activités syndicales dans la RAS de Hong-kong sont dûment protégés par nos lois sur les syndicats et le travail. Ces droits et libertés demeurent intacts et ne sont nullement touchés par la mise en œuvre de la loi sur la sécurité nationale. Nous assurons la commission que la RAS de Hong-kong continuera à s'acquitter de toutes les obligations découlant des conventions internationales du travail qui s'appliquent à la RAS de Hong-kong. Nous remercions la commission d'experts pour ses observations. Le gouvernement de la RAS de Hong-kong continuera à fournir à la commission d'experts les informations demandées.

Membres travailleurs – C'est la première fois que la commission examine la RAS de Hong-kong et son application de la convention, mais le brusque recul du respect des libertés civiles et de la liberté syndicale suscite des préoccupations extrêmement sérieuses. Les droits syndicaux sont sérieusement attaqués. Des syndicalistes sont persécutés parce qu'ils défendent les droits des travailleurs acquis de haute lutte et qu'ils mènent des activités syndicales légitimes. Les autorités contreviennent aux obligations qui leur incombent au titre de la convention.

Premièrement, s'agissant de la situation des libertés civiles et du respect des droits syndicaux: le frère Lee Cheuk Yan, secrétaire général de la Confédération des syndicats de Hong-kong (HKCTU) et participant de longue date à la Commission de la Conférence, a été poursuivi pour avoir participé à des manifestations non autorisées les 18 août 2019, 31 août 2019, 1er octobre 2019 et 4 juin 2020. Le frère Lee a été condamné pour les accusations concernant août et octobre 2019. Aujourd'hui s'ouvre le procès pour les accusations concernant juin 2020.

Le gouvernement affirme que la participation du frère Lee n'était en rien liée à ses activités syndicales et que, par conséquent, son arrestation et sa détention sont justifiées. Le gouvernement se trompe. Des organes de contrôle de l'OIT, y compris la commission d'experts, ont affirmé que l'exercice des libertés civiles par les syndicalistes lié aux politiques économiques et sociales du gouvernement, et en défense d'intérêts socio-économiques et professionnels, était couvert par la convention.

La commission d'experts a également noté que, lorsque les organisations de travailleurs et d'employeurs estiment qu'elles ne jouissent pas des libertés fondamentales nécessaires pour accomplir leur mission, leur recours à des manifestations pacifiques pour en demander la réalisation est justifié. Ces actions pacifiques sont des activités syndicales de bonne foi. Nous notons que, dans son jugement, le tribunal de district a conclu que la manifestation à laquelle Lee Cheuk Yan avait participé était pacifique.

Au cours de l'examen de ce cas, la commission d'experts a redit que les grèves et les manifestations pacifiques des syndicalistes ne devaient pas donner lieu à des arrestations et à des détentions. Les organes de contrôle ont clairement dit que la liberté d'expression, la liberté de réunion, la protection contre les arrestations et les détentions arbitraires et le droit à un procès équitable par un tribunal indépendant et impartial faisaient partie des libertés civiles essentielles à l'exercice normal des droits syndicaux. Les autorités de la RAS de Hong-kong doivent garantir les libertés civiles et la liberté syndicale en droit et dans la pratique. Nul ne devrait être privé de sa liberté ni être soumis à des sanctions pénales pour avoir participé pacifiquement à des grèves ou à des manifestations de protestation.

Deuxièmement, s'agissant de l'ordonnance relative à l'ordre public: celle-ci octroie de larges pouvoirs discrétionnaires afin d'interdire les réunions publiques. Les autorités de police ont le pouvoir d'interdire les réunions publiques «illégales» sans être tenues d'apporter la preuve des efforts qu'elles ont déployés pour faciliter le libre exercice du droit de réunion. Les organisateurs et des participants de réunions non autorisées encourent une peine de prison de cinq ans maximum. En règle générale, les autorités de police répriment au lieu de garantir et de permettre des manifestations pacifiques. Si les autorités qualifient une réunion d'«émeute», qualification fondée sur des critères vaguement définis, la peine encourue peut aller jusqu'à douze ans de prison. Il est impossible d'exercer librement le droit à la liberté de réunion dans ce contexte.

Je tiens maintenant à aborder la répression brutale des libertés civiles et la surveillance qui sont nées de l'adoption de la loi sur la sécurité nationale, le 30 juin 2020. En vertu de cette loi, les infractions liées à la sécurité nationale telles que la «subversion», le «terrorisme» et la «collusion avec des forces étrangères» sont passibles des peines de prison maximales (prison à vie). Or ces infractions sont définies en des termes si vagues que presque tout peut être considéré comme une menace pour la «sécurité nationale».

Nous réaffirmons les commentaires de la commission d'experts concernant l'article 8 de la convention. La législation nationale ne doit pas porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la convention. Les autorités doivent veiller à ce que les syndicats aient le droit d'organiser leurs activités économiques et sociales en toute liberté.

Plusieurs dirigeants syndicaux ont été inculpés en février 2021 pour «conspiration aux fins de subversion» au titre de la loi sur la sécurité nationale parce qu'ils avaient simplement pris part, en lien avec leurs fonctions syndicales, aux premiers sondages organisés en 2020. Ils encourent la prison à vie.

Nous rappelons que, dans ses dernières observations sur l'application de la convention par la RAS de Hong-kong, la commission d'experts a confirmé clairement que le droit de participer à certaines activités politiques, y compris d'exprimer un soutien à un parti politique considéré comme étant mieux à même de défendre les intérêts économiques, sociaux et professionnels des syndicalistes, est protégé par la convention. Le Comité de la liberté syndicale a également rendu plusieurs observations soutenant les droits des syndicats d'exprimer publiquement leur opinion concernant la politique économique et sociale du gouvernement ou d'exprimer leur soutien, si leurs membres le décident, à un parti politique en tant que moyen de faire avancer leurs objectifs économiques et sociaux.

La commission d'experts a également souligné que la solidarité syndicale internationale constitue l'un des objectifs fondamentaux de tout mouvement syndical et compte que le gouvernement garantira que des interactions et des activités syndicales normales seront effectivement protégées en droit et dans la pratique.

Nous devons également souligner que les mesures de lutte contre la COVID-19 adoptées en mars 2020 dans le cadre de la réglementation relative à la prévention et à la maîtrise de la maladie (interdiction des réunions de groupe) visant à interdire toute réunion publique de plus de quatre personnes sous peine de six mois de prison et d'une amende sont disproportionnées et ont été adoptées sans consultation tripartite préalable.

La situation dans la RAS de Hong-kong est également aggravée par de nombreuses lacunes importantes dans la législation nationale qui privent les travailleurs de la RAS de Hong-kong des droits fondamentaux au travail, y compris en refusant aux fonctionnaires le droit syndical.

La tournure des événements dans la RAS de Hong-kong est grave et menace le libre exercice des droits syndicaux. L'ampleur de la surveillance, de la pression et des attaques à l'encontre du mouvement syndical, en vertu de la loi sur la sécurité nationale, est sans précédent. La démocratie et le respect des libertés civiles sont essentiels à l'exercice du droit fondamental des organisations de travailleurs et d'employeurs. Nous demandons aux autorités responsables de la RAS de Hong-kong de prendre des mesures sans délai afin de garantir le plein respect des normes internationales relatives à la liberté syndicale.

Membres employeurs – Ce cas concerne l'application, en droit et dans la pratique, par la RAS de Hong-kong, de la convention, convention fondamentale ratifiée en 1997. Nous notons que c'est la première fois que la commission examine ce cas. Nous tenons tout d'abord à exprimer notre gratitude aux représentants du gouvernement pour les informations détaillées qu'ils ont fournies, oralement et par écrit, sur ce cas, à la commission.

S'agissant du fait de dissuader les travailleurs d'exercer le droit de réunion pacifique, nous notons que la commission d'experts a, en 2020, constaté que le gouvernement n'avait pas fourni d'informations sur les observations de 2016 de la CSI concernant l'application de la convention.

Nous notons également que, dans son rapport de 2020, la commission d'experts a pris note des allégations formulées par la CSI et la HKCTU au sujet de questions relatives aux manifestations publiques de septembre 2020, ainsi que des allégations portant sur l'utilisation de la loi sur la sécurité nationale.

Les membres employeurs prennent bonne note que le gouvernement a répondu à ces allégations dans son exposé oral détaillé à la commission aujourd'hui, ainsi que dans ses informations écrites, datées des 20 mai et 8 juin 2021. Nous remercions le gouvernement d'avoir fourni ces informations et apporté des précisions.

Compte tenu de l'importance fondamentale du principe de la liberté syndicale au cœur des valeurs de l'OIT, les membres employeurs invitent le gouvernement à continuer de fournir des informations complètes concernant l'issue des procédures menées pour examiner l'action de la police et les arrestations auxquelles il a été procédé en lien avec ces manifestations, et à prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir le droit des organisations d'employeurs et de travailleurs d'organiser leurs activités, y compris des réunions publiques pacifiques.

J'aborde à présent la deuxième question mise en avant par la commission d'experts au sujet de la loi sur la sécurité nationale et son lien avec les articles 2, 3, 5 et 8 de la convention.

Les membres employeurs prennent note, dans les observations de la commission d'experts, des allégations et préoccupations exprimées par la CSI et la HKCTU au sujet de la portée et des conséquences de la loi sur la sécurité nationale, qui est entrée en vigueur le 30 juin 2020. Le groupe des employeurs note que le gouvernement a répondu à ces allégations dans les informations écrites qu'il a soumises à la commission, le 20 mai 2021.

Les membres employeurs prennent note de la soumission du gouvernement en ce qui concerne les dispositions de la loi sur la sécurité nationale et le remercient pour ces informations. Le groupe des employeurs tient à souligner qu'aux termes de l'article 8 de la convention, dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la convention, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives sont tenus, à l'instar des autres personnes ou collectivités organisées, de respecter la légalité, et que la législation nationale ne devra porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la convention.

Les droits visés à l'article 8 de la convention incluent les droits des organisations de travailleurs et d'employeurs d'organiser leurs activités en toute liberté et d'élaborer leurs programmes en vue de défendre leurs intérêts professionnels, en particulier le droit pour les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives d'organiser des réunions et des manifestations pacifiques pour exprimer librement leur soutien à un

parti politique, ainsi que d'avoir des contacts étroits et d'échanger avec des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs. À ce sujet, il est important que les autorités publiques évitent de faire obstacle à ces droits et que l'exercice de ces droits ne cause pas de menace grave et imminente à l'ordre public. L'ordre public doit être maintenu.

Les membres employeurs veulent croire que le gouvernement continuera à prendre des mesures pour que les droits des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations, garantis par la convention, soient pleinement protégés dans la mise en œuvre de la loi sur la sécurité nationale.

Les membres employeurs prient le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de contrôler l'application de la loi sur la sécurité nationale et de fournir des informations à la commission d'experts sur les effets de la loi sur l'application de la convention, selon le cycle régulier de soumission de rapports.

Membre travailleur, Chine – En tant que travailleur syndiqué de la plus grande organisation syndicale de la RAS de Hong-kong – la Fédération des syndicats de Hong-kong (FTU), qui compte plus de 410 000 membres dans la RAS de Hong-kong –, les syndicats m'ont choisi en tant que représentant des employés au Conseil consultatif du travail pour la troisième fois. Depuis des dizaines d'années, les employés locaux peuvent participer ou organiser des syndicats comme ils le souhaitent. Mon intervention représente la voix des employés locaux de Hong-kong à l'OIT et devant cette commission.

La mise en œuvre de la loi sur la sécurité nationale est vivement soutenue par la majorité des employés locaux. Le principal objectif de cette loi est de maintenir la stabilité sociale en protégeant la sûreté de chaque résident de la RAS de Hong-kong. Cette stabilité est le fondement des moyens d'existence de notre peuple. La RAS de Hong-kong souffre des émeutes sociales et des actions politiques extrêmes de ces dernières années. Son PIB a chuté de 3 pour cent en 2019, même avant la COVID-19. Ce ralentissement de l'économie est une conséquence directe des catastrophes humaines créées par les émeutiers. Ces agitateurs essayaient de paralyser la RAS de Hong-kong en brisant ce que nous appelons, en chinois, «le bol de riz» des employés de différents secteurs, dont la restauration, le tourisme, l'hôtellerie, la vente de détail, l'aviation et les transports.

Pendant les émeutes de 2019, pouvez-vous imaginer les chauffeurs de taxi et de camions tirés de force hors de leur véhicule et passés à tabac, lynchés, simplement parce qu'ils étaient mécontents du blocage de la circulation occasionné par les émeutiers?

Pouvez-vous imaginer les restaurants et les magasins locaux incendiés par les émeutiers simplement parce qu'ils soutenaient la police? Pouvez-vous imaginer un vieux concierge, M. Luo Changqing, tué par les émeutiers qui lançaient des pavés à l'aveuglette? Pouvez-vous imaginer que les émeutiers suivaient la position de la police de la RAS de Hong-kong en temps réel en utilisant une application mobile appelée «HKmap.live»? Les émeutiers ont occupé les universités, paralysé le Cross-Harbour Tunnel et lancé plus de 10 000 cocktails Molotov contre nos forces de police. Les émeutes sociales de 2019 étaient un cauchemar pour la plupart d'entre nous ici dans la RAS de Hong-kong.

Il est abject de dire que les émeutiers agissent au nom de la paix et de la démocratie. La mise en œuvre de la loi sur la sécurité nationale s'attaque à la cause profonde du problème et rétablit la sécurité et la stabilité que notre peuple mérite. Nous n'avons plus à nous inquiéter des blocages aléatoires de la circulation, des cocktails Molotov ou des

attaques aveugles au simple motif d'une opinion politique différente. Malheureusement non seulement les médias occidentaux ferment les yeux sur les émeutes, mais ils diabolisent aussi la loi sur la sécurité nationale.

À vrai dire, la liberté syndicale, en vertu de la loi sur la sécurité nationale, est toujours exercée par nous tous, quelle que soit notre position politique. Par exemple, la HKCTU a pu organiser une grève pour les employés d'une entreprise de boissons, le mois dernier, tandis que notre FTU a également organisé une cinquantaine d'activités, comme des pétitions, des conférences de presse, des manifestations demandant le salaire minimum et une assistance chômage, comme à l'accoutumée depuis la mise en œuvre de la loi sur la sécurité nationale. En outre, le nombre de syndicats récemment constitués augmente.

Il est convenu que toute action sociale en faveur des droits doit respecter la loi et ne doit poser aucune menace pour la société. La loi sur la sécurité nationale aide à créer un environnement sûr qui facilite le développement des syndicats. Elle promet également nos droits au travail originaires sans préjudice. Elle garantit que la coopération internationale et la participation des syndicats continueront comme à l'accoutumée, comme je le fais maintenant.

Enfin, je dois revenir sur ce qui s'est passé le 1er octobre 2019. Ce jour-là, c'était le 70e anniversaire de la fête nationale chinoise. Mais, ce jour-là, les émeutiers ont paralysé la RAS de Hong-kong tous azimuts et attaqué la police partout. Très terrible! Très, très terrible! Si vous étiez un résident de la RAS de Hong-kong comme moi, vous soutiendriez l'adoption de la loi sur la sécurité nationale.

Membre employeur, Chine – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom des employeurs de la RAS de Hong-kong aujourd'hui. Le droit syndical et la liberté d'association ainsi que le droit et la liberté de constituer des syndicats dans la RAS de Hong-kong sont garantis par la loi fondamentale. En tant qu'employeurs, nous respectons et reconnaissons pleinement le droit des employés de constituer des syndicats et d'organiser leurs activités. Nous maintenons un dialogue ouvert et constructif avec les organisations de travailleurs afin de parler des questions qui nous préoccupent mutuellement et d'y apporter une réponse.

Par le dialogue tripartite entre les organisations de travailleurs et d'employeurs et le gouvernement, les droits et les prestations des employés dans la RAS de Hong-kong s'améliorent au fil des ans. Citons par exemple l'extension du congé de paternité légal de trois à cinq jours, depuis janvier 2019, et du congé de maternité légal de dix à quatorze semaines depuis décembre dernier. En outre, des propositions concernant l'augmentation progressive du nombre de jours de congés annuels de douze à dix-sept jours, l'abolition de la disposition consistant à utiliser les cotisations obligatoires des employeurs à la Caisse de prévoyance obligatoire pour compenser le paiement d'indemnités et les primes d'ancienneté, ainsi que l'alourdissement de la peine maximale encourue en cas d'infraction à la législation relative à la sécurité et à la santé au travail sont en préparation.

Si nous respectons pleinement la liberté syndicale des employés, nous sommes fermement convaincus que nul n'est au-dessus de la loi. Tout un chacun doit respecter la loi en vigueur et autrui, dans l'exercice de ses droits et de sa liberté. En ce qui concerne les arrestations de certaines personnes de la RAS de Hong-kong, mentionnées dans les observations de la commission d'experts, il se trouve qu'un petit nombre de syndicalistes était concerné. D'après ce que je comprends, ces arrestations étaient sans rapport avec leur participation à des activités syndicales.

L'état de droit, porté par notre système judiciaire indépendant et impartial, est depuis longtemps la pierre angulaire de la réussite continue de la RAS de Hong-kong en tant que ville de classe mondiale et centre financier international. Soyez assurés que toutes les personnes accusées auront accès à un procès impartial, équitable et public devant les tribunaux.

Comme nombres d'autres vous le savent, entre juin 2019 et début 2020, la RAS de Hong-kong a été hantée par une série de manifestations violentes et de troubles publics. De nombreux magasins, restaurants et entreprises ont été la cible d'extrémistes et vandalisés, tandis que des milliers d'autres étaient contraints de fermer. Le mépris des émeutiers pour l'état de droit a non seulement porté atteinte à la réputation de la RAS de Hong-kong en tant que ville et centre financier et commercial international sûrs, mais a également touché nombre de petites entreprises et menacé les moyens d'existence de citoyens innocents.

C'est dans ce contexte que la loi sur la sécurité nationale a été mise en œuvre dans la RAS de Hong-kong. De nombreuses juridictions ont des lois sur la sécurité nationale en place. Nous saluons la mise en œuvre de la loi sur la sécurité nationale, qui a contribué à rétablir la stabilité et à soutenir le développement futur de la RAS de Hong-kong. Nous sommes convaincus que, avec un environnement sûr et stable, la RAS de Hong-kong continuera d'attirer les investissements, les entreprises et les touristes du monde entier. La loi sur la sécurité nationale dispose clairement que les droits de l'homme doivent être respectés et protégés. Les droits et libertés, dont la liberté syndicale, prévus par la loi fondamentale, n'ont pas changé et n'ont été nullement touchés par la promulgation de la loi sur la sécurité nationale. Nous sommes certains que les employés de la RAS de Hong-kong continueront, comme avant, à jouir de leur droit à la liberté syndicale dans sa pleine mesure et de l'exercer. En ce qui concerne les employeurs, nous continuerons à jouir de la liberté de communiquer et de coopérer avec d'autres groupes internationaux d'employeurs.

Membre gouvernementale, Slovénie – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom des 26 pays suivants: **Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Croatie, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Suède** et **Tchéquie**, également membres de l'Union européenne, ainsi qu'au nom de la **Norvège**.

Nous sommes attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, notamment les droits au travail, le droit syndical et la liberté d'association. Nous encourageons la ratification universelle et la mise en œuvre des normes internationales du travail fondamentales, dont la convention nº 87. Nous soutenons le rôle indispensable joué par l'OIT dans l'élaboration, la promotion et le contrôle de l'application des normes internationales du travail, en particulier des conventions fondamentales.

Nous regrettons que les libertés fondamentales, les principes démocratiques et le pluralisme politique, y compris les principes et droits fondamentaux au travail qui sont au cœur de l'identité et de la prospérité de Hong-kong, soient sous une pression croissante.

Dans le droit fil des observations de la commission d'experts, nous demandons aux autorités de faire en sorte que les syndicalistes puissent mener leurs activités dans un climat exempt de violence et d'intimidation, sans la menace de la répression policière ou d'une arrestation, et dans le cadre d'un système qui protège et garantit le respect effectif

des droits fondamentaux et des libertés et qui s'abstient de toute ingérence restreignant ces droits et libertés.

À ce sujet, l'emprisonnement de personnalités prodémocratie, dont le syndicaliste Lee Cheuk Yan, pour des actes non violents alors qu'il exerçait des droits civiques protégés, est un fait nouveau troublant.

Comme la commission d'experts, nous relevons les éventuels effets préjudiciables que l'application de la loi sur la sécurité nationale peut avoir sur les droits consacrés par la convention, ainsi que la nécessité de contrôler les effets que cette loi a déjà, et peut continuer d'avoir, sur l'application de la convention, et de donner des informations sur ce point.

Dans ce contexte, nous réaffirmons les vives préoccupations de la commission d'experts comme suite à la promulgation de la loi sur la sécurité nationale, tant quant au fond de la nouvelle loi que quant au processus qui a conduit à son adoption, sans véritable consultation préalable du Conseil législatif de Hong-kong et des partenaires sociaux. Nous ne sommes toujours pas convaincus de la conformité de la nouvelle loi avec la loi fondamentale et avec les engagements internationaux de la Chine.

De la même manière, nous réaffirmons nos profondes préoccupations concernant la réforme du système électoral, qui aura des effets importants sur la responsabilité démocratique et le pluralisme politique dans la RAS de Hong-kong. Nous prions la Chine de respecter ses engagements internationaux également à cet égard. Nous estimons qu'il est essentiel que les droits et libertés existants pour les résidents de la RAS de Hong-kong soient pleinement protégés, dont les libertés d'association, de réunion, de cortège et de manifestation.

Nous sommes attachés à la stabilité sociale et à la prospérité de la RAS de Hong-kong et nous continuerons à suivre la situation de près.

Membre gouvernementale, Cuba – Cuba prend note des informations fournies par le gouvernement de la Chine d'après lesquelles, face à des actes de violence, tout gouvernement responsable ou tout organe chargé de l'application de la loi serait tenu d'intervenir de manière légale pour protéger les citoyens et leur droit de retrouver une vie normale. L'exercice des droits énoncés dans la convention par les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives, ainsi que par les autres personnes ou collectivités organisées, exige le plein respect de la législation du pays.

D'après les informations soumises par le gouvernement, il n'existe pas de preuve établissant que des individus ont été détenus, poursuivis, contrôlés ou jugés au motif de leur activité syndicale; les accusés, en l'espèce, jouissent de garanties de procédure similaires et ont accès à un procès juste et public, et la loi sur la sécurité nationale est conforme à la pratique internationale et dispose expressément que les droits de l'homme seront respectés et protégés quand il s'agira de préserver la sécurité nationale.

Comme c'est le cas dans tous les États, la promulgation de lois nationales se fait en lien étroit avec les obligations internationales contractées, et des mécanismes d'action pertinents sont établis, selon la réalité de chacun. Comme dans d'autres pays, afin de faire face à la COVID-19 et de la maîtriser, des mesures restrictives ont été adoptées pour faire reculer les contaminations dans les communautés, dont l'interdiction de se réunir en groupes, ce qui ne doit pas être compris comme constituant une interdiction de l'exercice de la liberté de réunion ou d'association pacifique.

Ma délégation réaffirme l'importance du dialogue et du tripartisme pour encourager les droits syndicaux et apprécie les informations soumises.

Membre employeur, Pakistan – Le fait de manifester et de déposer une plainte contre toute violation des conventions de l'OIT est un droit fondamental de toute organisation de travailleurs. Les représentants des organisations d'employeurs ont également ce droit inaliénable de répondre en présentant des informations, des éléments de preuve et des faits réels.

Le cas contre la RAS de Hong-kong figure sur la liste de cas déjà tronquée en raison du format de travail et de la réduction de la durée des séances quotidiennes. Sans vouloir paraître condescendant, les délibérations sur ce cas sont-elles plus cruciales que d'autres cas qui sont plus vitaux et impérieux?

Certains points essentiels doivent être pris en compte pour déterminer la plainte.

Tout d'abord, il ne fait pas sens que le gouvernement de la RAS de Hong-kong viole la loi fondamentale qui protège le droit syndical et la liberté d'association. S'il y a contravention, il doit y avoir des raisons impérieuses et rationnelles. Cela ne signifie pas que les contraventions sont une question de politique ou de répression de droits reconnus. Les manifestations, rassemblements et grèves fréquents nuisent à l'économie, au tourisme, à la sécurité, à la tradition et à la culture de la RAS de Hong-kong. Il n'existe aucune interdiction faite aux travailleurs d'exercer leur droit de réunion pacifique, mais cela ne revient pas à donner carte blanche et à ignorer la dynamique du pays. Il faut établir que des infiltrés et des éléments antisociaux ont profité des véritables activités syndicales pour enjoliver des actes illicites et illégaux.

Il est donc proposé de suspendre ce cas.

Membre travailleuse, Allemagne – Je m'exprime au nom de la Confédération allemande des syndicats (DGB), du Centre des travailleurs unis et progressistes des Philippines (SENTRO), de la Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV), de la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB) et de la Confédération syndicale de commissions ouvrières (CCOO). La commission d'experts prie le gouvernement «de veiller à ce que les syndicalistes puissent exercer leurs activités dans un climat exempt de violence et d'intimidation, et dans le cadre d'un système qui garantit le respect effectif des libertés civiles».

Les droits visés à l'article 3 de la convention incluent notamment le droit de tenir des réunions syndicales et d'organiser des actions de protestation. Ils englobent également certaines activités politiques, par exemple le fait d'exprimer un soutien à un parti politique considéré comme plus à même de défendre les intérêts des membres et d'être en contact étroit avec des organisations internationales de travailleurs. La réalité dans la RAS de Hong-kong est loin de cela. Quelques exemples: les 1er mai 2020 et 2021, des membres de la HKCTU qui ont distribué des feuillets dans la rue et prononcé des discours ont été encerclés par des dizaines de policiers pour empêcher le public de les approcher.

En mars 2021, quatre membres du syndicat des travailleurs de la santé qui ont publiquement parlé des précautions vaccinales et de la protection de la vie privée dans le cadre du suivi numérique de la COVID-19 ont été encerclés par la police, qui leur a demandé de présenter leurs papiers d'identité, les a pris en photo et filmés.

Les syndicats diffusant des films à leurs membres uniquement ont reçu la visite de l'Office de l'administration du cinéma, de la presse et des articles. Les membres participant à ces projections ont été harcelés et photographiés par des médias progouvernementaux, et les syndicats ont été contraints d'annuler les projections.

Les dirigeants syndicaux qui représentaient leurs membres dans les élections politiques ont été arrêtés l'an dernier et poursuivis pour présomption de conspiration aux fins de subversion, en vertu de la loi sur la sécurité nationale. Ils faisaient campagne pour des réformes concernant les dépenses publiques, notamment pour la santé et la protection sociale, ainsi que pour le contrôle des normes internationales des droits de l'homme dans la RAS de Hong-kong.

Les poursuites engagées créent un climat d'intimidation et dissuadent les syndicalistes de participer à des élections et de plaider pour des réformes démocratiques et sociales.

Nous demandons donc au gouvernement de mettre immédiatement ses pratiques et son droit en conformité avec la convention.

Interprétation du russe: **Membre gouvernemental, Fédération de Russie** – La Fédération de Russie rejoint pleinement l'analyse faite par le représentant de la République populaire de Chine au sujet du respect des dispositions de la convention par les autorités dans la RAS de Hong-kong.

Nous estimons que les autorités dans cette région respectent strictement les dispositions pertinentes de la convention et qu'elles sont résolument attachées à respecter les prescriptions relatives à la soumission des rapports nécessaires au BIT.

S'agissant des allégations contre les autorités de la RAS de Hong-kong, nous estimons qu'elles sont politiques et infondées. Nous estimons que les autorités prennent des mesures légales pour rétablir l'ordre et nous ne pensons pas que celles-ci constituent une menace pour la liberté syndicale de la population du territoire. Nous espérons que la commission prendra note avec satisfaction des informations détaillées sur ce point, que nos partenaires chinois ont fournies, et mettra un terme à l'examen de cette question. Nous sommes, de manière générale, sérieusement préoccupés par la tendance qu'il y a à l'OIT d'établir des liens entre les rapports et des événements internes au pays. Une telle pratique conduira à une vive politisation des rapports et des décisions, ce qui rendra presque impossible le respect des décisions prises. En fin de compte, cela pourrait constituer une menace pour l'autorité et la réputation de l'OIT. Nous prions instamment la Conférence et ses commissions de s'abstenir d'adopter une approche biaisée et conflictuelle et de privilégier une coopération constructive et fondée sur le respect mutuel. Cela permettra de promouvoir le travail décent et de protéger les intérêts des travailleurs et des employeurs.

Membre employeur, Bangladesh – Nous prenons note du fait que la commission d'experts a dit, dans ses observations de 2020, que les organisations de travailleurs et d'employeurs dans la RAS de Hong-kong devaient avoir le droit d'organiser leurs activités en toute liberté et de formuler leur programme, dans le but de défendre les intérêts professionnels de leurs membres, dans le respect de la légalité et que, dans le même temps, les autorités devraient s'abstenir de toute ingérence qui restreindrait la liberté syndicale et la liberté de réunion, ou en entraverait l'exercice légal, à moins que cet exercice ne menace l'ordre public de manière grave et imminente.

Nous prenons note des efforts sérieux que la RAS de Hong-kong déploie pour défendre l'état de droit, tel que soutenu par sa tradition d'indépendance et d'impartialité. Tout gouvernement ou organe chargé de l'application de la loi responsable aurait le devoir d'intervenir légalement pour protéger les citoyens et leur droit de retrouver une vie normale. Toutes les personnes doivent respecter la loi applicable lorsqu'elles exercent leur droit de réunion pacifique.

La loi fondamentale protège le droit syndical et la liberté d'association ainsi que le droit et la liberté de constituer des syndicats dans la RAS de Hong-kong et de s'y affilier. Il n'y a pas d'érosion du droit et de la liberté des résidents de la RAS de Hong-kong de constituer des syndicats et de s'y affilier. Nous comprenons que le nombre de syndicats enregistrés a augmenté de 56,5 pour cent, passant de 866 fin 2019 à 1 355 fin 2020. Les droits au travail et les prestations sociales dans la RAS de Hong-kong augmentent progressivement.

Enfin, sur la base de ces faits, nous recommandons à la commission de formuler des observations constructives pour la RAS de Hong-kong afin de rétablir son économie résiliente et son développement durable dans une ville de classe mondiale.

Membre travailleur, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Je prends la parole au nom du Congrès des syndicats (TUC) et de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF). Comme la liberté syndicale, la négociation collective est un droit fondamental en soi et un droit habilitant qui améliore l'accès au travail décent et à la protection d'autres conventions de l'OIT, ainsi qu'un corollaire du droit à la liberté syndicale protégé par la convention.

Depuis des années, la commission d'experts prie le gouvernement de la RAS de Hong-kong de prendre de nouvelles mesures pour encourager la négociation collective. Le gouvernement a refusé de le faire, affirmant que la négociation collective dans la RAS de Hong-kong se fait dans une atmosphère favorable et qu'il existe des accords, par exemple, dans l'industrie aéronautique. Or seul 1 pour cent des travailleurs est couvert par des conventions collectives.

En ce qui concerne les compagnies aériennes, le transporteur national a unilatéralement mis un terme aux accords de reconnaissance et aux conventions collectives qui étaient à la base d'années d'engagement constructif avec le syndicat du personnel navigant de cabine, auquel sont affiliés 75 pour cent du personnel de cabine de la compagnie. À cette abrogation des devoirs de la compagnie s'ajoute le fait que celle-ci affirme que la négociation collective est «obsolète» et qu'elle «n'est plus pertinente». Elle a également proposé au syndicat de «représenter ses membres de manière plus efficace que par le passé». De telles affirmations fragilisent fortement l'aptitude des syndicats à organiser leurs activités et programmes en toute liberté.

Le gouvernement affirme que son approche volontaire porte ses fruits, mais la négociation collective volontaire repose sur le respect de l'indépendance des parties. Or, ici, nous avons un employeur important de la RAS de Hong-kong qui fait le contraire.

La vraie raison est claire. Non seulement la compagnie a mis un terme à dix années de négociations salariales obligatoires, mais elle a licencié 6 000 employés et poussé ses travailleurs à signer de nouvelles conditions d'emploi qui réduisent leur salaire et leurs prestations sociales de 40 pour cent et qui contiennent une clause en vertu de laquelle tout nouvel accord conclu avec le syndicat ne s'appliquerait pas à l'ensemble du personnel. La compagnie estime peut-être que les principes fondamentaux ne sont plus pertinents, mais j'espère que la commission marquera fortement son désaccord; c'est l'absence de suite donnée à la demande de la commission d'experts, et son indifférence en matière de convention collective dans la RAS de Hong-kong, qui a donné à la compagnie le feu vert pour se comporter d'une manière contraire aux valeurs de cette maison.

Membre gouvernementale, Pakistan – Le Pakistan est bien conscient de l'attachement continu du gouvernement de la Chine à s'acquitter de ses obligations liées à la convention ainsi que de son engagement à mettre en œuvre les normes

internationales du travail, en particulier la protection du droit syndical. Il est encourageant de voir que la RAS de Hong-kong a pris plusieurs mesures importantes d'ordre législatif et administratif pour atteindre ces objectifs. Elle prête suffisamment attention à la défense de l'état de droit par ses institutions indépendantes et garantit l'exercice des droits, dont la liberté syndicale et la négociation collective.

Nous sommes conscients de la responsabilité qui incombe à tout gouvernement de maintenir l'ordre public et de garantir la sécurité de ses citoyens, y compris la sécurité et la sûreté sanitaires dans les circonstances particulières d'une pandémie. Les mesures prises dans ce contexte ne devraient pas être décrites à tort comme des freins illégaux à la liberté syndicale dans le contexte de la convention. Nous sommes sensibles au bon passif de la RAS de Hong-kong en ce qui concerne le respect des normes du travail qu'atteste la présence d'un centre financier international dynamique dans la région.

Toutes les préoccupations et les plaintes devraient être réglées à l'amiable dans le cadre d'une coopération tripartite. Il est important de s'abstenir de politiser le travail des mécanismes de contrôle de l'OIT et de cette commission. Nos délibérations devraient s'inscrire dans le droit fil de l'esprit du multilatéralisme, visant la mise en œuvre des normes du travail d'une manière apolitique et objective.

Membre employeur, Ouganda – Je tiens à remercier le représentant gouvernemental pour ses commentaires. Nous vivons une époque sans précédent au cours de laquelle nous affrontons un défi sanitaire très grave, peut-être le pire depuis un siècle. Bien sûr, comme nous l'avons vu, les gouvernements de plusieurs régions du monde ont dû mettre en place des mesures très strictes et ont notamment décidé l'arrêt des opérations commerciales ainsi que des rassemblements publics.

Dans certains cas, il a également été imposé d'enregistrer certaines activités ou organisations avant qu'elles ne puissent être autorisées. Par conséquent, la liberté syndicale et toutes ces autres libertés doivent également être vues sous cet angle. À mes yeux, la politisation des efforts d'un gouvernement, quel qu'il soit, concernant des mesures de sécurité ou de contrôle sanitaire ne sert absolument à rien.

Comme nous le voyons dans le cas de la RAS de Hong-kong, le dialogue social est plutôt productif et il apparaît clairement, dans les chiffres que nous avons vus, qu'il y a une hausse du nombre de syndicats de plus de 50 pour cent. Nous constatons également des progrès avec la signature de conventions collectives, même pendant cette période de confinement. Il est donc important de faire la distinction entre les questions concernant le travail et celles d'ordre politique.

Membre travailleuse, République de Corée – Je m'exprime au nom de la KCTU. Le SENTRO et Kilusang Mayo Uno (KMU) des Philippines, la Confédération générale italienne du Travail (CGIL), le Congrès du travail du Canada (CTC) et l'Union syndicale suisse (USS/SGB) souscrivent à la présente déclaration.

L'action revendicative est le moyen légitime de promouvoir et de défendre les intérêts économiques et sociaux des travailleurs. Toutefois, la grève est étroitement définie dans l'ordonnance sur les syndicats et ne couvre pas les actions solidaires. En outre, la grève n'est pas une forme d'activité syndicale protégée par l'ordonnance sur l'emploi. La seule protection légale vise à empêcher les employeurs de renvoyer sans préavis les travailleurs grévistes, mais rien dans la loi n'interdit aux employeurs de mettre un terme à un contrat moyennant préavis.

En février 2020, face à un éventuel risque pour la santé publique dû à l'inaction du gouvernement face à la pandémie, l'Hospital Authority Employees Alliance a appelé à la

grève pour exiger l'assurance d'équipements de protection individuelle en quantité suffisante et la fermeture de toutes les frontières pour endiguer l'infection. En l'absence de véritable dialogue social, le personnel médical a entamé une grève le 3 février et y a mis un terme le 7 février, quand le gouvernement a en partie accédé à ses demandes. De leur côté, les travailleurs ont tout fait pour réduire au minimum les désagréments pour la population. La grève a commencé avec le personnel non essentiel, et la fourniture des services essentiels était prévue par l'action de revendication. L'objectif de la grève était de faire progresser leurs intérêts professionnels, dont des conditions de travail sûres et l'intérêt public, et la protection de la santé publique. Il s'agit d'une action collective très légitime en tant qu'activité syndicale normale. L'autorité hospitalière n'a cependant jamais considéré cette action de revendication comme une grève, mais l'a traitée comme un «arrêt de travail» soumis à mesure disciplinaire. L'intimidation ciblant les grévistes est un acte de discrimination antisyndicale qui fait froid dans le dos.

Je demande au gouvernement de promouvoir et de protéger effectivement les droits fondamentaux au travail, y compris le droit d'organiser une grève, de promouvoir et de défendre les intérêts économiques et sociaux des travailleurs, et de façonner les politiques publiques, ce qui peut avoir des effets sur les conditions de travail.

Membre gouvernementale, États-Unis d'Amérique – La capacité qu'ont les individus d'exercer librement le droit à la liberté syndicale est la pierre angulaire des sociétés bien portantes et qui fonctionnent. Les protestations publiques de 2019-20, y compris par des responsables syndicaux, mettent en avant les difficultés que les personnes continuent à rencontrer pour exercer ces droits au travail, droits de l'homme et libertés fondamentales dans la RAS de Hong-kong.

En particulier, les observations récentes de la commission d'experts citent des allégations de répression policière et d'arrestation en lien avec ces protestations, dont l'arrestation du secrétaire général de la HKCTU, Lee Cheuk Yan, en 2019.

En juin 2020, la loi sur la sécurité nationale est entrée en vigueur. La commission d'experts a pris note des allégations selon lesquelles cette loi a servi à réprimer des protestations pacifiques et légitimes. En outre, nous avons pris connaissance d'informations récemment parues dans les médias selon lesquelles les autorités de la RAS de Hong-kong ont utilisé cette loi pour arrêter des personnes lors de rassemblements pacifiques, notamment la présidente de la HKCTU de l'époque, Carol Ng, et la présidente de l'Hospital Authority Employees Alliance, Winnie Yu.

Les autorités ont soumis des informations à la commission en réponse aux préoccupations de non-respect de la convention, notant que la loi sur la sécurité nationale a permis à la RAS de Hong-kong de «sortir du chaos et d'entrer dans la stabilité».

Si le gouvernement affirme que la loi a permis de réduire de 85 pour cent le nombre de personnes arrêtées pour troubles à l'ordre public dans les six premiers mois qui ont suivi son entrée en vigueur, cette réduction est liée à la diminution des rassemblements publics due à la menace d'arrestation en vertu de la nouvelle loi, d'un maintien de l'ordre draconien et de réglementations relatives à la santé publique visant à restreindre le droit de réunion pacifique.

La loi a eu pour effet de réprimer davantage l'exercice du droit à la liberté syndicale, en vive opposition avec les obligations contenues dans la convention. Nous prions instamment les autorités de la RAS de Hong-kong de prendre immédiatement des mesures afin de s'acquitter des obligations qui leur incombent au titre de la convention.

Interprétation du russe: **Membre travailleuse, Bélarus** – La Fédération des syndicats du Bélarus a étudié les commentaires de la commission d'experts sur le respect des dispositions de la convention par la RAS de Hong-kong. Permettez-moi de commencer par dire que, en tant que syndicats, nous soutenons pleinement les dispositions de la convention. Nous estimons que la RAS de Hong-kong s'emploie sérieusement à respecter la convention. Les dispositions relatives à la liberté syndicale sont reflétées dans sa loi fondamentale. La hausse du nombre de syndicats enregistrés entre 2019 et 2020 (de 866 à 1 355) montre que la situation est un succès. En outre, conformément à l'ordonnance sur les syndicats, les syndicalistes et les dirigeants syndicaux bénéficient d'une immunité contre les poursuites civiles pour certains actes.

S'agissant de l'arrestation de syndicalistes entre 2019 et 2020, les faits montrent que ces personnes ont participé à des actions qui menaçaient l'ordre public et la sécurité nationale du pays dans son ensemble. Ce qui a été fait était légal. Il n'y a aucun rapport avec la liberté syndicale ou leur statut de dirigeants syndicaux. Les autorités ont agi conformément à l'article 8 de la convention, qui dispose que, dans l'exercice du droit à la liberté syndicale, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives sont tenus, à l'instar des autres personnes ou collectivités organisées, de respecter la loi.

Les actions politiques dans la RAS de Hong-kong ont été largement rapportées dans les médias mais, dans certains cas, elles n'ont pas été traitées de manière très objective. Les faits montrent néanmoins qu'il n'y avait aucun lien avec une action sociale ou économique. Nous espérons donc que la commission d'experts continuera de coopérer dans un esprit positif avec les autorités de la RAS de Hong-kong.

Membre gouvernemental, République islamique d'Iran – Ma délégation tient à remercier le gouvernement de la RAS de Hong-kong d'avoir soumis des informations sur la façon dont le gouvernement tente de garantir le respect de la convention. Ma délégation salue les mesures prises par le gouvernement pour renforcer le droit et la liberté des résidents de la RAS de Hong-kong de constituer des syndicats et de s'y affilier. Nous prenons note des chiffres soumis au sujet de la création de syndicats dans le pays. Ma délégation estime que les mesures prises par le gouvernement attestent de sa volonté d'améliorer la situation et de son attachement à cette amélioration. Par conséquent, ces mesures doivent être appréciées à leur juste valeur par l'honorable commission.

En outre, il convient d'accorder toute l'attention voulue aux droits dont jouissent les syndicalistes et les dirigeants syndicaux en vertu de l'ordonnance sur les syndicats et de l'ordonnance sur l'emploi, et les améliorations récentes apportées s'agissant du congé de maternité et du congé de paternité légaux. Cela étant, ma délégation soutient les efforts déployés par le gouvernement de la RAS de Hong-kong pour respecter davantage la convention.

Membre gouvernemental, Suisse – Tout d'abord, la Suisse fait part de sa profonde préoccupation en relation avec les événements d'arrestation à Hong-kong, Région administrative spéciale de la Chine depuis 1997. En effet, 1997 coïncide également avec une plainte des syndicats auprès du gouvernement de la Chine pour la violation de la convention nº 87. Depuis lors, nous assistons à une augmentation de la pression sur les droits syndicaux et la liberté d'association.

Les réformes législatives actuelles, notamment l'introduction de la nouvelle loi sur la sécurité, mettent en danger les libertés syndicales. Cela a entraîné la restriction du fonctionnement des syndicats, la répression de la liberté d'association, la limitation de la liberté d'expression et du dialogue social. En outre, pour la première fois dans l'existence

de la RAS de Hong-kong, des poursuites judiciaires ont été engagées à ce sujet. La commission d'experts a formulé plusieurs recommandations sur ces sujets, entre 1989 et 2020.

La Suisse demande à la Chine de mettre en œuvre les recommandations de la commission d'experts. Par ailleurs, la Suisse saisit cette occasion pour rappeler les obligations découlant de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, adoptée par la Conférence internationale du Travail lors de sa 86e session en 1998, de respecter, promouvoir et réaliser les principes relatifs aux droits fondamentaux. La Suisse encourage le gouvernement de la Chine, à l'exemple de sa RAS de Hong-kong, à ratifier les conventions fondamentales de l'OIT nº 87 et (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 concernant la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, mais aussi la convention (nº 29) sur le travail forcé, 1930 ainsi que son protocole de 2014.

La liberté d'association est l'un des quatre principes et droits fondamentaux au travail, un élément essentiel de la justice sociale. À cet égard, la Suisse appelle le gouvernement de la Chine à libérer les syndicalistes arrêtés et à prendre les mesures nécessaires pour assurer la mise en œuvre des recommandations des experts. La Suisse rappelle également que ce cas est traité par le Comité de liberté syndicale.

Membre gouvernemental, Zimbabwe – Le Zimbabwe a écouté avec attention la déclaration du représentant de la République populaire de Chine et accueille avec satisfaction les explications données sur chacun des points soulevés par la commission d'experts. En effet, il s'agit de l'un des nombreux cas dont traite cette auguste commission qui nous oblige à aiguiser notre esprit afin de faire la distinction entre les agitations politiques qui ne relèvent pas de la compétence des organes de contrôle de l'OIT et celles qui en relèvent.

Notre approche ici devrait être guidée par les positions exprimées par le Comité de la liberté syndicale. À cette fin, le Zimbabwe tient à appeler l'attention de la commission sur les principes directeurs suivants, énoncés dans la sixième édition de la *Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale*, publiée en 2018: les organes de contrôle de l'OIT, dont la commission, ne sont pas compétents pour traiter les allégations de nature purement politique; les grèves purement politiques ne bénéficient pas de la protection des conventions nos 87 et 98; le Comité de la liberté syndicale n'est pas compétent si un arrêt de travail national est exclusivement politique et insurrectionnel. Ces principes trouvent une résonance dans des éléments du cas à l'examen. Nous devrions donc les respecter.

Enfin et surtout, nous devrions garder à l'esprit le fait que, si les libertés sont fondamentales, elles ne sont pas absolues. En conséquence, un État est tenu de protéger non seulement les droits des citoyens, mais également les biens pendant les manifestations politiques ou organisées pour d'autres raisons.

Interprétation du russe: **Membre gouvernemental, Bélarus** – Nous tenons à remercier la délégation chinoise pour ses informations exhaustives. Le Bélarus a pris note de l'approche systématique et positive suivie par le gouvernement de la République populaire de Chine pour renforcer les relations sociales et professionnelles dans la RAS de Hong-kong. Nous estimons que le gouvernement de la Chine exerce un contrôle minutieux et s'acquitte de ses obligations au titre de la convention.

En outre, le gouvernement coopère de manière active et constructive avec l'OIT. Nous rejoignons ce que la délégation chinoise a dit en ce qui concerne le fait que, dans l'exercice de ses droits à la liberté de réunion, tout individu doit respecter la légalité. La

jouissance des droits visés dans la convention ne devrait pas s'accompagner d'une menace sérieuse et directe pour l'ordre public; ces droits doivent être exercés dans le plein respect de la législation nationale. Autrement, les forces de loi ont le droit de rétablir l'ordre public dans la RAS de Hong-kong, comme dans tout autre ville ou région du monde.

Nous estimons également que la loi adoptée par le gouvernement de la Chine sur la sécurité nationale dans la RAS de Hong-kong est conforme à la pratique internationale. Ce texte a été étudié de manière transparente et ouverte, compte tenu des intérêts des personnes qui vivent dans la RAS de Hong-kong. Nous pensons donc que les commentaires du gouvernement de la Chine sur leur application de la convention et leurs actions sont pleinement conformes à la législation internationale du travail.

Membre gouvernemental, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Le Royaume-Uni soutient le rôle de l'OIT s'agissant de l'élaboration, de la promotion et du contrôle de l'application des normes internationales du travail et des conventions fondamentales en particulier. Nous sommes attachés à la promotion, à la protection et au respect des droits de l'homme et des droits au travail, tels que sauvegardés par les conventions fondamentales de l'OIT et d'autres instruments des droits de l'homme, ainsi qu'à la ratification, à la mise en œuvre effective et à l'application des normes du travail fondamentales.

Le Royaume-Uni demeure préoccupé par la situation dans la RAS de Hong-kong, en particulier par un comportement systématique de Beijing et du gouvernement de la RAS de Hong-kong visant à étouffer l'opposition et à réprimer l'expression d'autres opinions politiques. La loi sur la sécurité nationale, imposée dans la RAS de Hong-kong en juin dernier, n'est pas utilisée pour son but premier, à savoir cibler uniquement «un petit nombre de criminels qui mettent sérieusement en danger la sécurité nationale».

Elle sert plutôt à faire obstacle à l'expression d'autres opinions politiques et à inciter à renoncer à la liberté d'expression et au débat politique légitime. La Chine n'a pas respecté ses obligations juridiques en fragilisant le niveau élevé d'autonomie, les droits et les libertés de la RAS de Hong-kong, garantis par la Déclaration commune sino-britannique, qui est un traité international juridiquement contraignant. Dans ce contexte, nous prenons note avec préoccupation des informations selon lesquelles le Département du travail de la RAS de Hong-kong a proposé de créer un poste supplémentaire de responsable du travail, notamment chargé de garantir le respect de la loi sur la sécurité nationale par les syndicats.

Le Royaume-Uni note que le droit de constituer un syndicat et de s'affilier à un syndicat est garanti par la loi fondamentale, comme le droit de cortège et de manifestation.

En tant que cosignataire de la déclaration commune, nous continuerons de défendre le peuple de Hong-kong, de dénoncer la violation de ses libertés et de rappeler à la Chine les obligations internationales qu'elle a librement contractées en vertu du droit international.

Membre gouvernementale, Éthiopie – Ma délégation a pris bonne note de la déclaration du représentant gouvernemental de la République populaire de Chine au sujet de l'application de la convention en droit et dans la pratique.

Nous avons pris note des informations fournies par le gouvernement de la Chine selon lesquelles la loi fondamentale garantit le droit syndical et le droit de constituer une association de leur choix, aux résidents de la RAS de Hong-kong, conformément à la

convention. À la lumière de cela, nous avons écouté avec attention l'augmentation du nombre de syndicats enregistrés, qui est passé de 866 en 2019 à 1 355 en 2020.

En outre, nous sommes encouragés par les informations du gouvernement de la Chine selon lesquelles, dans la RAS de Hong-kong, le congé de maternité légal a été étendu de dix à quatorze semaines et que le congé de paternité légal a été étendu de trois à cinq jours, en vue de trouver l'équilibre entre le temps de travail et les responsabilités parentales/familiales.

Nous avons également appris de l'intervention du gouvernement de la Chine que, en tant que principal débiteur de l'obligation de préserver la sécurité nationale et de défendre les mesures publiques prises contre les protestations qui ont eu lieu dans la RAS de Hong-kong en 2019, il existe des directives strictes concernant l'emploi de la force.

Compte tenu de ce qui précède, les efforts accomplis à ce jour et les mesures prises par la RAS de Hong-kong en vue de renforcer le droit syndical et le droit de constituer une association sont encourageants dans la perspective de la pleine application de la convention à l'examen. Nous invitons le BIT à renforcer son assistance technique pour compléter les efforts déployés par le gouvernement de la Chine pour garantir la conformité entre la convention et la législation et la pratique nationales. En conclusion, nous espérons que la commission, dans ses conclusions, tiendra compte des précieuses informations fournies par le gouvernement de la Chine et de tous les commentaires et échanges constructifs entendus au cours de la présente séance.

Membre gouvernemental, République bolivarienne du Venezuela – Le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela remercie la délégation du gouvernement de la Chine pour ses informations relatives à l'application de la convention dans la RAS de Hong-kong.

Le gouvernement de la Chine a mentionné des événements violents et des dommages causés pendant les protestations publiques de 2019 et 2020, ce qui a obligé à maintenir l'ordre et la sûreté publics dans le cadre de sa législation. Le gouvernement a également fourni des chiffres qui mettent en avant l'augmentation du nombre de syndicats en vertu de la loi fondamentale, élément mis en lumière d'une manière positive dans le rapport de 2021 de la commission d'experts.

Nous rappelons que la liberté syndicale doit s'exercer dans le respect des lois de chaque pays et que les activités purement politiques, comme celles visant à fragiliser ou à déstabiliser un gouvernement, ne bénéficient pas de la protection de la convention.

Nous lançons un appel pour que les organes de contrôle de l'OIT s'éloignent de considérations politiques, au risque de sortir de leurs limites dans leurs commentaires, ce qui leur ôte de leur sérieux et de leur crédibilité et nuit au noble objectif de notre Organisation. Nous regrettons que la commission d'experts estime dans ce cas que les organisations syndicales peuvent participer à certaines activités politiques, en manifestant leur appui aux partis politiques de leur choix. Par ailleurs, s'agissant d'autres pays, nous connaissons des décisions d'organes et de mécanismes de contrôle de l'OIT qui estiment que, nous, gouvernements, devons garantir l'indépendance des organisations syndicales eu égard aux agissements politico-partisans. Cette disparité dans les critères ne peut servir à donner des leçons aux gouvernements dans leur rôle souverain de maintien de la paix et de l'ordre public.

Enfin, le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela espère que les conclusions de la commission seront objectives et équilibrées, afin que le gouvernement

de la Chine poursuive sur la voie de la mise en œuvre de la convention dans la RAS de Hong-kong.

Membre employeur, République démocratique du Congo – Nous souscrivons aux observations faites par la commission d'experts, en ce sens qu'il existe une réelle inquiétude de l'usage de l'article 23 de la loi fondamentale sur laquelle le gouvernement s'appuie pour la prise de lois qui portent entrave non seulement au droit des travailleurs et des employeurs de constituer des organisations de leur choix, mais aussi de celui de s'affilier à ces organisations, et ce au mépris de l'article 2 de la convention . Aussi, usant de cet article du fait de l'autorité publique, le droit d'organiser la gestion et les activités des organisations professionnelles sans ingérence de la part des autorités publiques se voit heurté, et ce sans avoir égard à l'article 3 de la convention.

Par ailleurs, nous exprimons notre inquiétude sur les pratiques de licenciements antisyndicaux, les menaces de licenciements dans le cadre des manifestations publiques, des atteintes au droit de négociation collective, heurtant ainsi la convention nº 98. Nous soutenons les observations faites par la commission d'experts à l'attention du gouvernement en vue de l'amener à prendre des mesures nécessaires, en consultation avec les partenaires sociaux, en vue de s'assurer qu'il y a renforcement du cadre législatif, réglementaire et conventionnel de la négociation collective, surtout dans le secteur public, ce compris les fonctionnaires, les enseignants et les salariés d'entreprises publiques.

Cependant, les employeurs de la République démocratique du Congo demandent au gouvernement de ne pas répondre à l'observation de la commission faisant incidemment mention du droit de grève, car cela relève du droit de la législation nationale.

Membre gouvernemental, Bangladesh – La délégation du Bangladesh a soigneusement lu les observations formulées par la commission d'experts et les informations régionales fournies par le gouvernement de la RAS de Hong-kong. Nous avons également pris bonne note de la déclaration faite par la République populaire de Chine.

Nous accueillons avec satisfaction les efforts continus déployés par le gouvernement de la Chine dans la RAS de Hong-kong pour s'acquitter des normes internationales du travail, dont la convention. En particulier, nous saluons les mesures prises par le gouvernement pour protéger le droit à la liberté syndicale et les droits et la liberté des résidents de la RAS de Hong-kong de constituer des syndicats et de s'y affilier.

À ce sujet, nous notons avec satisfaction la hausse du nombre de syndicats, qui a plus que doublé entre fin 2019 et fin 2020. Nous espérons que la modification de l'ordonnance sur l'emploi aidera à protéger et à promouvoir davantage les droits des travailleurs s'agissant des syndicats. Nous nous félicitons des progrès graduels faits dans le traitement de la discrimination antisyndicale dans la RAS de Hong-kong, notamment par la mise en œuvre de l'ordonnance sur les syndicats et la mise à disposition de moyens pour les cours et tribunaux du travail. L'extension des congés de maternité et de paternité légaux constitue également une avancée positive sur la voie de la défense des droits au travail dans la RAS de Hong-kong.

Nous sommes convaincus que le gouvernement de la RAS de Hong-kong continuera de maintenir son étroite coopération avec le BIT et qu'il entreprendra des efforts soutenus pour améliorer davantage le respect des normes internationales du travail, qui a déjà fait de la RAS de Hong-kong un centre financier international et un pôle d'affaires mondial.

Observateur, Internationale des services publics (ISP) – La loi sur la sécurité nationale a été adoptée l'an dernier pour imposer de nouvelles restrictions à l'exercice de la liberté syndicale. Dans le cas des fonctionnaires, cela serait très problématique et ajouterait davantage de pression sur leurs activités. Par exemple, le Code et les réglementations de la fonction publique soumettent déjà les fonctionnaires à une procédure disciplinaire s'ils émettent des opinions jugées comme étant de nature politique ou administrative.

En outre, les travailleurs directement employés par le gouvernement de la RAS de Hong-kong sont expressément exclus de l'ordonnance sur l'emploi et de l'application de l'article 6 de la convention nº 98. Ils n'ont donc aucun accès aux voies de recours en cas de discrimination antisyndicale ou à la négociation collective, contrairement aux travailleurs des autres secteurs.

À cela s'ajoute le fait que tous les fonctionnaires ont dû prêter serment et signer une déclaration d'allégeance au gouvernement et de respect des lois dans la RAS de Hong-kong. Cette prescription a été étendue à la loi sur la sécurité nationale. Nous comprenons que les fonctionnaires qui ne prêtent pas serment seront licenciés. Les implications de toutes ces restrictions pour les fonctionnaires sont si sévères que les dirigeants de l'Union des nouveaux fonctionnaires ont dit qu'il était impossible de représenter efficacement ses membres et ont prononcé sa dissolution en janvier 2021.

D'après le gouvernement, et je cite le rapport de la commission d'experts, «ce que la loi sur la sécurité nationale cherche à prévenir (…) [diffère] nettement d'interactions normales (y compris les relations normales entre des syndicats de Hong-kong et des organisations internationales)».

Nous espérons donc que le gouvernement tiendra sa promesse et modifiera tous les textes de loi qui restreignent la liberté syndicale, comme demandé par la commission, car, quand les fonctionnaires perdent le droit à la liberté syndicale et à la liberté d'expression, la population perd un pilier essentiel de la gouvernance démocratique et de la défense de l'état de droit. Les fonctionnaires de la RAS de Hong-kong ne pourront plus lancer d'alerte en matière de corruption ou de mauvaise politique publique, y compris des décisions de santé publique dangereuses, sans craindre des représailles, voire la prison.

Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI) – Je m'exprime au nom de la HKCTU. L'application de la convention exige un cadre juridique national qui consacre pleinement les droits, ainsi qu'un environnement propice qui respecte et permet l'exercice des libertés civiles. Le gouvernement est tenu d'assurer la cohérence et le respect des lois et des politiques.

Comme la commission d'experts l'a souligné, les syndicats sont représentés de façon marginale sur le lieu de travail dans la RAS de Hong-kong, sans cadre juridique reconnaissant les syndicats ni permettant la négociation collective avec les employeurs. Les voies de recours civiles pour lutter contre la discrimination antisyndicale sont inefficaces, l'indemnisation pouvant remplacer la réintégration, et les fonctionnaires sont exclus. Ces deux dernières années, le gouvernement a interdit les rassemblements du 1er mai, les protestations contre les licenciements massifs de la compagnie aérienne et la marche solidaire de l'Association des journalistes de Hong-kong après l'arrestation de l'un de ses membres et la condamnation de syndicalistes par des lois draconiennes, notamment l'ordonnance relative à l'ordre public.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi sur la sécurité nationale l'année dernière, le comportement au travail a été aligné sur la loi dans certains secteurs, par exemple avec

un serment par lequel les fonctionnaires s'engagent à se conformer à la loi, et une nouvelle ligne téléphonique d'urgence, tenue par la police, à laquelle on peut dénoncer anonymement des comportements, notamment se plaindre du comportement d'un professeur. Le mois dernier, le Département du travail a annoncé qu'il s'agrandissait pour faire appliquer la loi parmi les syndicats, sous peine de radiation.

Les travailleurs dans la RAS de Hong-kong hésitent à parler et à s'associer face aux incertitudes qui planent, à l'autocensure, à la peur de la surveillance et aux sanctions. Les syndicats ne peuvent pas exercer nos droits, organiser des activités librement ou défendre des membres sans craindre de franchir la ligne rouge invisible. Nous nous faisons l'écho de la commission d'experts qui, dans ses observations, s'agissant de l'application de la convention, prie instamment le gouvernement d'analyser l'effet de la loi sur la sécurité nationale et de son application sur les syndicats et les lieux de travail.

Représentant gouvernemental – Je tiens à remercier tous les délégués qui ont participé à la discussion de notre cas. Le gouvernement de la RAS de Hong-kong de la République populaire de Chine a pris note des observations de la commission et y répondra de manière détaillée dans notre prochain rapport sur l'application de la convention. Cela étant, je tiens à saisir cette opportunité pour réaffirmer les points de vue du gouvernement de la RAS de Hong-kong.

Tout d'abord, je dois insister sur le fait que notre gouvernement prend au sérieux nos obligations en vertu des conventions internationales du travail. En ce qui concerne la convention, nous sommes pleinement attachés à la protection des droits des travailleurs de constituer des syndicats et de s'y affilier, et à leur participation à des activités syndicales.

Comme je l'ai dit tout à l'heure, les droits des résidents de Hong-kong de constituer des syndicats et de s'y affilier sont garantis par la loi fondamentale. Ces droits restent intacts et n'ont nullement été touchés par la promulgation de la loi sur la sécurité nationale. En effet, la hausse continue du nombre de syndicats enregistrés dans la RAS de Hong-kong au fil des ans est le témoignage de la liberté et des droits des résidents de Hong-kong de s'organiser entre eux.

En vertu de nos lois relatives au travail, il existe une protection solide et adaptée contre la discrimination antisyndicale. Nous accordons une grande priorité à l'enquête sur les plaintes pour actes de discrimination antisyndicale présumés. Notre gouvernement ne tolère pas, et ne tolérera jamais, la moindre infraction à la loi par les employeurs à cet égard. Nous n'hésiterons pas à engager des poursuites chaque fois qu'il y aura suffisamment de preuves pour établir avec précision qui a enfreint la loi.

S'agissant des droits au travail et des prestations sociales, nous examinons régulièrement notre législation dans le cadre de consultations tripartites auxquelles participent le gouvernement, les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs, en vue d'améliorer de manière continue les droits au travail et les prestations sociales, tout en trouvant l'équilibre entre les intérêts des employés et ceux des employeurs. Pour n'en citer que quelques-uns, ces dernières années, le congé de maternité légal a été étendu de dix à quatorze semaines, et le congé de paternité légal de trois à cinq jours. La loi sur le travail a également été modifiée pour habiliter le tribunal du travail et les juridictions, en cas de licenciement injustifié et illégal, dont les licenciements motivés par l'exercice du droit de s'affilier à un syndicat ou de participer à des activités syndicales, à rendre une décision imposant la réintégration ou le réengagement sans que le consentement de l'employeur ne soit nécessaire.

Dans l'exercice des droits consacrés par la convention, tout individu est tenu de respecter la légalité. Toute société qui défend l'état de droit ne peut accepter que quiconque soit placé au-dessus des lois ou jouisse du privilège d'enfreindre la loi sans en assumer les conséquences juridiques. En cas d'acte illégal, tout organe chargé de l'application de la loi doit réagir en se fondant sur les éléments probants et dans le strict respect de la loi. Le gouvernement de la RAS de Hong-kong doit souligner que ces mesures d'application visent l'acte criminel même, quel que soit le statut social des personnes concernées ou que celles-ci soient syndicalistes ou pas. Les autorités de la RAS de Hong-kong traitent toutes les infractions pénales de manière juste et impartiale, et continueront à procéder de la sorte.

Le gouvernement de la RAS de Hong-kong respecte la liberté de parole et d'expression des citoyens. Leurs droits de cortège et de réunion pacifique sont protégés par la loi fondamentale et l'ordonnance de Hong-kong portant Charte des droits. La police de la RAS de Hong-kong traite toujours les demandes de réunion publique ou de cortège dans le strict respect des prescriptions légales prévues par l'ordonnance relative à l'ordre public, compte tenu de l'ensemble des faits et circonstances s'agissant de chaque demande.

Pour ce qui concerne la loi sur la sécurité nationale, permettez-moi de souligner à nouveau que la population de Hong-kong exerce, et continuera à exercer, les droits et libertés prévus par la loi fondamentale. À ce sujet, toute mesure d'application prise par les organismes chargés de l'application de la loi en cas d'infraction présumée à la sécurité nationale doit se fonder sur des éléments probants, dans le strict respect de la loi, et être axée sur les actes criminels commis par les personnes ou les entités concernées.

Plusieurs intervenants ont mentionné les arrestations de syndicalistes par les autorités de police de la RAS de Hong-kong en lien avec des troubles à l'ordre public. Nous tenons à souligner que toute arrestation et toute poursuite motivées par toute loi, dont la loi sur la sécurité nationale, visent l'acte criminel même et ne sont nullement liées à la prise de position politique, aux origines ou au fait d'être dirigeant syndical. Le principe de l'état de droit est défendu à Hong-kong et continuera de l'être. Le tribunal de Hong-kong, qui exerce un pouvoir judiciaire indépendant, a statué dans certaines affaires et condamné les prévenus. Cela prouve que les poursuites étaient entièrement justifiées. Le gouvernement de la RAS de Hong-kong continuera de traiter chaque cas de manière équitable, juste et impartiale conformément à la loi.

Dans les jours qui vont suivre, le gouvernement de la RAS de Hong-kong continuera à renforcer la publicité et l'éducation afin de mieux faire comprendre à la population de Hong-kong la sécurité nationale et le respect de la loi, et à la communauté internationale la loi sur la sécurité nationale.

Le gouvernement de la RAS de Hong-kong est fermement attaché à la sauvegarde des droits des travailleurs de constituer des syndicats et de s'y affilier ainsi que de participer à des activités syndicales, à laquelle il accorde une priorité élevée. Nous assurons la commission que notre gouvernement continuera de s'acquitter de toutes les obligations découlant des conventions internationales du travail appliquées à la RAS de Hong-kong. Nous continuerons de soumettre nos rapports au titre de l'article 22 et à fournir à la commission d'experts les informations requises.

Interprétation du chinois: **Autre représentant gouvernemental, Chine** – Le gouvernement de la Chine appuie la réponse et la présentation du gouvernement de la RAS de Hong-kong, et nous pouvons voir que le gouvernement de la RAS de Hong-kong attache une grande importance à la protection des droits des travailleurs et qu'il s'emploie

de manière très rigoureuse à mettre en œuvre toutes les conventions internationales du travail qui s'appliquent à la RAS de Hong-kong, dont la convention nº 87.

Nous soutenons les efforts déployés par le gouvernement de la RAS de Hong-kong pour obtenir la sécurité et la stabilité sociales, ainsi que pour protéger les droits et les intérêts légitimes des travailleurs. Après la mise en œuvre de la loi sur la sécurité nationale, la défense et l'amélioration du système «un pays, deux systèmes» ont de profondes répercussions pour ce qui concerne la garantie de la sécurité, de la stabilité et de la prospérité de la RAS de Hong-kong sur le long terme et la protection des droits de l'homme des résidents de la RAS de Hong-kong.

Cette loi comble la faille législative concernant la sécurité nationale dans la RAS de Hong-kong, et des résultats positifs ont été obtenus. L'ordre social a été rétabli et la sûreté des biens et des personnes ainsi que leurs droits et libertés légitimes sont davantage protégés.

Au cours de la discussion, certains intervenants ont fait des déclarations dénuées de pertinence, par exemple le membre gouvernemental du Royaume-Uni. Nous rejetons ses accusations infondées.

Je tiens à faire remarquer que, après le retour de Hong-kong, toutes les dispositions liées au Royaume-Uni, telles qu'elles figurent dans la Déclaration commune sino-britannique, ont été pleinement mises en œuvre.

Je tiens à instamment prier le gouvernement du Royaume-Uni de cesser de s'immiscer dans les affaires internes de la Chine.

Membres employeurs – Nous avons écouté très attentivement la discussion à la commission aujourd'hui. Nous remercions tous les intervenants qui ont pris la parole et nous avons pris note des déclarations faites et des informations fournies. Nous tenons à remercier les représentants gouvernementaux d'avoir dialogué de manière positive avec la commission et de nous avoir fourni des informations complètes et à jour sur le cas, par écrit et dans leurs soumissions par-devant la commission.

Compte tenu de la discussion qui a eu lieu, les membres employeurs invitent le gouvernement à fournir des informations sur l'issue des procédures visant à examiner l'action de la police et les arrestations auxquelles il a été procédé en lien avec les protestations qui relèvent du champ d'application de la convention.

Les membres employeurs invitent également le gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir davantage le droit des organisations d'employeurs et de travailleurs d'organiser leurs activités.

En outre, s'agissant de la loi sur la sécurité nationale, adoptée récemment en juin 2020, les membres employeurs invitent le gouvernement à examiner périodiquement, en consultation avec les partenaires sociaux, l'application de la loi sur la sécurité nationale afin que les droits des travailleurs, des employeurs et de leurs organisations visés par la convention soient protégés. Ils invitent le gouvernement à continuer de fournir des informations actualisées sur les effets de cette loi sur l'application de la convention, tant en droit que dans la pratique.

Par conséquent, en conclusion, nous tenons à nouveau à remercier celles et ceux qui ont pris part à la discussion et, en particulier, le représentant gouvernemental de la RAS de Hong-kong, pour sa participation constructive aux travaux de la commission et pour toutes les informations détaillées et à jour qui répondent aux questions posées, ainsi que pour avoir fourni ces informations à notre commission aujourd'hui.

Membres travailleurs – Nous prenons note des commentaires des autorités de la RAS de Hong-kong et accueillons avec satisfaction toutes les interventions pertinentes faites au cours de la discussion, mais nous devons souligner que le gouvernement a l'obligation de respecter les normes internationales du travail et les orientations de la commission d'experts, conformément à son mandat.

Nous sommes vivement préoccupés par la dégradation sévère de la situation des droits du travail dans la RAS de Hong-kong. Le gouvernement de la Chine doit garantir que les syndicalistes de Hong-kong peuvent mener leurs activités dans un climat exempt de violence et d'intimidation, ainsi que dans le cadre d'un système qui garantit le respect efficace des libertés civiles.

Les dispositions de l'ordonnance relative à l'ordre public et du chapitre 599G de la réglementation relative à la prévention et à la maîtrise de la maladie (interdiction des réunions de groupe) doivent être immédiatement modifiées, en consultation avec les partenaires sociaux, afin de garantir que les syndicats peuvent exercer librement le droit à la liberté de réunion et de manifestation conformément à la convention.

La loi sur la sécurité nationale et son application dans la pratique doivent être minutieusement étudiées par la commission d'experts et, pour cela, nous demandons aux autorités de communiquer un rapport à la commission d'experts avant sa prochaine réunion. Les autorités doivent donner le nombre de personnes arrêtées et poursuivies en vertu des différents textes de loi sur l'ordre public et la sécurité nationale, et les décisions du tribunal y relatives à la commission d'experts, à sa prochaine réunion.

Nous devons insister sur le fait que la participation pacifique à une protestation pour la réalisation des intérêts économiques et sociaux, y compris pour la démocratie et le respect des libertés civiles, est une activité syndicale légitime que les autorités doivent garantir à tous les travailleurs. Nous demandons aux autorités d'informer la commission d'experts, avant sa prochaine réunion, de toutes les mesures prises pour garantir que la police et les autres forces de sécurité respectent les droits syndicaux conformément à la convention.

Les autorités chargées de la RAS de Hong-kong doivent également faire en sorte que les lois relatives au travail applicables au territoire soient pleinement conformes à la convention. Nous prions instamment les autorités responsables d'accepter une mission de contacts directs de l'OIT pour faire face à la situation urgente et sérieuse concernant l'application de la convention dans le territoire.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations que le représentant gouvernemental a fournies par écrit et oralement et de la discussion qui a suivi.

Prenant en compte la discussion, la commission prie le gouvernement:

- **de fournir des informations complètes concernant l'issue des procédures engagées pour examiner l'action de la police et les arrestations auxquelles il a été procédé en lien avec des protestations qui entrent dans le champ d'application de la convention;**
- **de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir plus avant le droit des organisations de travailleurs et d'employeurs d'organiser leurs activités dans le respect de la convention et pour faire en sorte que les dirigeants syndicaux et les syndicalistes menant des activités syndicales légales ne soient ni arrêtés ni détenus, ni poursuivis;**

- **d'examiner périodiquement, en consultation avec les partenaires sociaux, l'application de la loi sur la sécurité nationale afin que les droits des travailleurs, des employeurs et de leurs organisations visés par la convention soient pleinement protégés; et**
- **de continuer à fournir des informations actualisées sur les effets que la loi sur la sécurité nationale a sur l'application de la convention.**

La commission prie le gouvernement de fournir des informations actualisées à la commission d'experts avant sa réunion de novembre 2021.

Représentant gouvernemental – Je tiens à remercier à nouveau les partenaires sociaux et les gouvernements pour leur discussion constructive de notre cas. Nous prenons note de leurs commentaires et de la conclusion de la commission.

Hong-kong est une société qui respecte et qui défend l'état de droit. Les arrestations et les poursuites visent des actes criminels et se fondent sur des éléments probants et conformément à la loi et ne sont en rien liées avec une prise de position politique, des origines sociales ou une affiliation à un syndicat.

Les droits et les libertés des organisations d'employeurs et de travailleurs quant à l'organisation d'activités sont également dûment protégés par les lois de la RAS de Hong-kong. Ces droits et libertés restent intacts et n'ont été aucunement touchés par la mise en œuvre de la loi sur la sécurité nationale.

La loi sur la sécurité nationale dispose clairement que les droits de l'homme doivent être respectés et protégés au moment de préserver la sécurité nationale dans la RAS de Hong-kong; et les droits et libertés, dont la liberté syndicale, dont les résidents de la RAS de Hong-kong jouissent en vertu de la loi fondamentale et des conventions internationales des droits de l'homme pertinentes, doivent être protégés conformément à la loi.

Nous tenons à réaffirmer l'attachement du gouvernement de la RAS de Hong-kong à la pleine mise en œuvre des conventions internationales du travail applicables à la RAS de Hong-kong. Le gouvernement de la RAS de Hong-kong continuera à donner des informations à jour sur les questions soulevées par la commission d'experts.

Namibie (ratification: 2001)

Convention (nº 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

Informations écrites communiquées par le gouvernement

S'agissant de l'application de l'article 1, paragraphe 1 *b)*, de la convention traitant des autres motifs, notamment le statut VIH, la commission a prié le gouvernement d'adopter des mesures spécifiques pour garantir que les travailleurs victimes de discrimination fondée sur le statut VIH (réel ou supposé) ont un accès effectif à des voies de recours juridique.

La Namibie est parfaitement consciente que les informations demandées sont de nature purement volontaire et qu'elle ne doit se préoccuper que des faits nouveaux.

Le gouvernement de la Namibie est déterminé à éradiquer le VIH/sida, comme l'a noté la commission d'experts dans son rapport en écrivant que la Namibie est devenue le premier pays d'Afrique dont plus des trois quarts de la population touchée par le VIH ont une charge virale indétectable.

La loi sur le travail nº 11 de 2007 prévoit un mécanisme de règlement des conflits pour tous les litiges portant sur les droits fondamentaux et leur protection, y compris pour les litiges relatifs à des décisions en matière d'emploi fondées sur le statut VIH. Ces recours juridiques consistent soit à soumettre le conflit à l'arbitrage du commissaire au travail, soit à demander à la juridiction du travail d'imposer le respect de droits supposément violés, d'apporter sa protection ou d'entamer une autre voie de recours appropriée. Nous avons la conviction que les recours juridiques existants sont efficaces et accessibles aux victimes de discrimination fondée sur le statut VIH (réel ou supposé).

La commission a aussi demandé de fournir des informations sur le nombre de cas de discrimination fondée sur le statut VIH et sur leurs résultats.

En 2019, le bureau de l'ombudsman a reçu une plainte contre la Force de défense namibienne (NDF). Le plaignant allègue que la NDF a refusé de l'employer en raison de son statut VIH. Il a été contacté par le bureau de l'ombudsman pour fournir un complément d'information, ce qu'il doit encore faire. L'enquête démarrera à la réception de ces informations.

La commission prie le gouvernement, dans le cadre des articles 2 et 5 relatifs à la mise en œuvre de la politique nationale d'égalité et à l'action positive, de fournir des informations détaillées sur les mesures concrètes adoptées pour mettre en œuvre le Plan d'action national en faveur des droits de l'homme 2015-2019, en particulier l'examen du cadre législatif et réglementaire, ainsi que des informations sur toute recherche entreprise, les obstacles rencontrés et les résultats obtenus à cet égard. Elle prie en outre le gouvernement d'indiquer les suites données aux recommandations du rapport spécial du bureau de l'ombudsman sur le racisme et la discrimination et les mesures concrètes prises pour lutter contre cette forme de discrimination.

Voici les mesures concrètes adoptées pour la mise en œuvre du Plan d'action national en faveur des droits de l'homme 2015-2019:

- La Commission sur la réforme de la loi et le développement a entamé un projet sur les lois obsolètes qui a débouché sur la loi sur l'abrogation des lois obsolètes (loi no 21 de 2018). Certaines lois abrogées avaient un caractère discriminatoire.

- Le deuxième volet du projet, qui recherche d'autres lois obsolètes et discriminatoires, est achevé, et son rapport a été remis au ministère de la Justice, qui doit y donner suite. Le projet de loi sur l'interdiction de la discrimination illégitime, les propos haineux et le harcèlement a été diffusé aux parties prenantes pour commentaires et propositions, et une réunion de consultation des parties prenantes est prévue pour le 28 mai 2021. Le projet de loi abroge la loi sur l'interdiction de la discrimination raciale (loi nº 26 de 1991) et ses amendements.

Les informations sur toute recherche entreprise sont les suivantes:

- L'ombudsman a étudié les raisons pour lesquelles le racisme, la discrimination raciale et ses autres formes persistent après vingt-sept ans d'indépendance du pays et il a formulé de nombreuses recommandations dans son rapport sur l'enquête nationale sur le racisme, la discrimination raciale et d'autres formes de discrimination et le tribalisme. Ce rapport a été déposé à l'Assemblée nationale en octobre 2017.

- Après les travaux de recherche et les consultations des parties intéressées, la rédaction du Livre blanc sur les droits des peuples autochtones en Namibie est terminée. Il doit maintenant être soumis à l'approbation du cabinet et à l'adoption par l'Assemblée nationale.

- La Commission sur la réforme de la loi et le développement, en collaboration avec le Département des questions de handicap des services de la vice-présidence, a entrepris une première analyse critique du Cadre légal national du handicap actuellement en vigueur. La Commission sur la réforme de la loi et le développement contribuera au réexamen de la loi de 2004 sur le Conseil du handicap, maintenant dépassée, avec sa Politique nationale sur le handicap de 1997 et l'intégration dans la législation nationale de la convention sur les droits des personnes handicapées.

S'agissant des groupes désignés, la commission a prié le gouvernement de continuer: à intensifier ses efforts pour promouvoir l'accès des groupes désignés aux possibilités de formation et d'emploi et à examiner régulièrement les mesures d'action positive afin d'évaluer leur pertinence et leur impact, et de fournir des informations sur toute mesure prise à cet égard et sur les résultats obtenus.

La loi nº 29 sur l'action positive (emploi) de 1998, modifiée par la loi nº 6 amendant l'action positive (emploi) de 2007, comporte des dispositions exigeant des employeurs qu'ils prennent des mesures positives pour promouvoir l'emploi des personnes des groupes désignés. Ces mesures peuvent consister en des possibilités de formation et à accorder un traitement préférentiel en matière d'embauche pour des personnes suffisamment qualifiées issues de groupes désignés pour faire en sorte qu'elles soient équitablement représentées dans le personnel.

L'article 17(3)(a) et (b) habilite en outre sur ce point la Commission pour l'équité dans l'emploi à déterminer si un groupe désigné est représenté de manière équitable dans les différents postes offerts par un employeur concerne afin de prendre en compte, en plus des autres facteurs qu'il peut retenir:

a) la disponibilité de personnes suffisamment qualifiées dans ce groupe désigné pour les postes en question; et

b) la disponibilité, dans les groupes désignés, de personnes qui sont aptes et disposées, moyennant des programmes de formation appropriés, à acquérir les compétences et qualifications nécessaires pour les postes en question.

Ce texte est le cadre législatif auquel la commission se réfère sur la question de l'accès à la formation et aux possibilités d'emploi pour les groupes désignés.

Le gouvernement est prié de fournir des informations sur toute suite donnée aux travaux de la Commission sur l'équité en matière d'emploi (EEC) liés à la révision de la loi de 1998 sur l'action positive (emploi), et sur les activités de l'EEC.

Amendements à la loi

Les modifications ont déjà été mises en forme et communiquées au Conseil consultatif du travail (LAC), un organe tripartite qui, à son tour, a formulé certaines remarques et renvoyé la loi pour qu'elles y soient incorporées. L'EEC a constitué un groupe de travail pour s'occuper des amendements, et le projet de version finale de la loi amendée par le groupe de travail a été communiqué au Commissariat de l'équité en matière d'emploi le 11 mai 2021. Le commissariat procède maintenant à une étude sur dossier pour évaluer les possibilités d'intégration et de mise en conformité avec la législation internationale et les meilleures pratiques en rapport avec: *a)* la formation et la mise en valeur des ressources humaines; *b)* les transferts de compétences entre expatriés et remplaçants; et *c)* l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Abaissement des seuils de déclaration – Augmentation du nombre des employeurs concernés

S'agissant de l'article 20 de la loi et de ses règlements d'application, à l'heure actuelle les employeurs occupant 25 salariés et plus sont considérés comme des employeurs concernés et visés par la loi sur l'action positive (emploi). Le seuil actuel a été fixé en 2007, mais depuis 1999 il était de 50 salariés et plus. La commission estime qu'il est temps d'abaisser encore le seuil pour couvrir davantage d'employeurs et, par conséquent, de salariés, puisque l'Enquête sur la main-d'œuvre en Namibie de 2018 indiquait que le nombre d'employeurs et de salariés couverts est actuellement trop faible en raison de ce seuil.

Activités de la commission

La commission a réexaminé le contenu et les orientations structurelles de son modèle de rapport standard vieux de vingt ans pour mettre l'accent, entre autres, sur l'accès à la formation. Les nouvelles lignes directrices et nouveaux formulaires exigent de faire état des formations qualifiantes ainsi que des formations non qualifiantes et imposent aux employeurs de mettre en place des mesures de formation accompagnées des dotations budgétaires nécessaires pour une formation en interne, des bourses d'études et une planification des ressources humaines de type gestion des talents, planification de la succession, promotions, etc.

À côté du formulaire de rapport nouvellement adopté, un nouveau cadre d'examen, baptisé Tableau d'examen intégré (IRSC), a aussi été mis au point. Il s'agit d'un outil interne servant à orienter l'examen des plans et comptes rendus d'action positive soumis à la commission. Depuis sa création, la commission s'est efforcée d'atteindre ses objectifs en l'absence de tout critère objectif de nature à renforcer son efficience et son efficacité dans la conduite d'une palette d'activités citées à l'article 4 (a)-(f). Ce qui précède a suscité un sentiment généralisé que la commission délivrait des certificats de conformité AA à des employeurs peu performants, simplement parce qu'ils soumettaient des rapports AA, et non parce qu'ils mettaient en œuvre une action positive sur le lieu de travail. C'est cet état de fait qui a fait prendre conscience de la nécessité d'élaborer un tableau d'examen intégré. L'IRSC a été conçu pour aider la commission à déterminer avec précision l'effort que consent chaque employeur concerné pour mettre en œuvre

une action positive sur son lieu de travail. En outre, l'IRSC doit seconder la commission pour le classement des employeurs concernés en plusieurs catégories suivant le degré de conformité, lequel peut ensuite servir à diverses fins telles que la formation, d'éventuelles amendes pour non-respect de la loi sur l'action positive (emploi), l'octroi de distinctions, l'examen en vue de l'attribution de contrats publics, etc.

Le gouvernement est à nouveau prié de fournir des informations sur toute évolution concernant le projet de loi de 2015 relatif au nouveau cadre d'autonomie économique équitable.

Le projet de loi est pratiquement prêt à être soumis au cabinet pour examen avant son dépôt devant l'Assemblée nationale au troisième ou quatrième trimestre de l'exercice budgétaire 2021-22.

Le Comité de travail technique a procédé à des consultations et il est prêt pour son exposé au Premier ministre, le lundi 24 mai 2021 à 10 heures, pour lequel il dressera l'état de la situation et, au besoin, demandera des orientations politiques.

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental, ministre du Travail, des Relations professionnelles et de la Création d'emplois – Je remercie la commission pour l'occasion qui m'est donnée de présenter notre réponse aux observations de la commission d'experts concernant l'application par la Namibie de la convention nº 111 qu'elle a ratifiée le 13 novembre 2001. C'est la première fois que la Namibie est invitée à comparaître devant la commission.

Avant de m'intéresser aux observations de la commission d'experts, je tiens à exprimer ma préoccupation quant à la manière dont est constituée la liste des cas individuels que la commission est appelée à examiner. Suivant les critères consacrés, pour dresser cette liste, la commission est supposée s'efforcer de respecter un équilibre entre les différents types de conventions ainsi que l'équilibre géographique. Nous estimons que, en appliquant ces critères, la commission n'a guère tenu compte de l'équilibre géographique. De ce fait, trois pays sur 16 États Membres faisant partie de la Communauté de développement d'Afrique australe (SADC) ont été appelés à comparaître devant la commission pendant une même session. Le cas est sans précédent.

Pour commencer, je dois porter à l'attention de la commission l'historique de la discrimination en Namibie qui constitue la toile de fond sur laquelle ce pays applique la convention. La Namibie, qui compte actuellement près de 2,5 millions d'habitants, a accédé à l'indépendance en 1990 au terme d'un siècle de lutte contre le racisme, le colonialisme et l'apartheid.

La Constitution namibienne reflète la détermination de nos pères fondateurs et nos mères fondatrices à éradiquer les vestiges du système colonial d'apartheid. L'article 10 de la Constitution interdit formellement la discrimination fondée sur le sexe, la race, la couleur de peau, l'origine ethnique, la religion, les convictions ou la situation sociale ou économique. Son article 23 contient aussi une disposition unique en son genre sur l'apartheid et l'action positive qui dispose que la pratique de la discrimination et la pratique et l'idéologie de l'apartheid sont interdites par la loi.

L'article 23 autorise aussi la promulgation de textes de loi, politiques et programmes d'action positive visant à mettre fin aux déséquilibres sociaux, économiques ou éducationnels présents dans la société namibienne qui résultent de lois

ou de pratiques discriminatoires du passé. Il tient particulièrement compte du statut historiquement défavorisé des femmes namibiennes.

Pour pouvoir apprécier les efforts consentis par la Namibie pour combattre la discrimination, la commission est priée de noter que les Namibiens blancs représentent 6,4 pour cent de la population totale de la Namibie, alors qu'ils ont une emprise disproportionnée sur le secteur privé de la Namibie et sur sa terre. En outre, la Namibie a le deuxième plus mauvais taux d'inégalité des revenus au monde.

Ainsi, pour suivre sa Constitution, la Namibie a non seulement adopté une palette de lois conçues pour éliminer les vestiges du racisme et de la discrimination à l'encontre des femmes et des minorités ethniques dont elle a hérité à l'indépendance, mais elle a aussi ciblé son programme général de développement national pour donner des moyens d'action à l'énorme majorité noire de la population ainsi qu'aux femmes, aux jeunes et aux minorités ethniques et pour améliorer leur situation économique et sociale. Ce programme concerne tous les secteurs.

Par conséquent, il est difficile de rendre compte des efforts de la Namibie pour combattre et éliminer la discrimination dans le cadre légaliste de la convention parce que ces efforts sont dispersés dans un large éventail de programmes gouvernementaux. C'est pourquoi nous invitons instamment la commission à noter que ces observations et les réponses à ses questions portant en particulier sur quelques institutions ou quelques textes de loi ne peuvent que restituer une image partielle du grand projet national de la Namibie pour éliminer la discrimination.

Je vais maintenant m'intéresser aux observations de la commission relatives à l'application des articles 1, 2 et 5 de la convention, auxquelles mon gouvernement a déjà répondu spontanément le 20 mai 2021.

Article 1 de la convention (législation, motifs supplémentaires de discrimination). La Namibie a été priée de modifier l'article 33 de la loi sur le travail pour faire que le licenciement illégal d'un salarié fondé sur le statut VIH/sida (réel ou supposé), le degré de handicap physique ou mental ou les responsabilités familiales soit interdit, d'adopter des mesures pour faire en sorte que les travailleurs qui sont victimes d'une discrimination fondée sur le statut VIH (réel ou supposé) aient un accès effectif à des voies de recours juridique, et de fournir des informations sur le nombre de cas de discrimination fondée sur le statut VIH et sur leurs résultats.

L'article 5 de la loi sur le travail nº 11 de 2007 interdit toute discrimination dans une décision portant sur l'emploi reposant sur l'un ou l'autre des motifs suivants cités en exemple parmi d'autres: le statut VIH/sida (réel ou supposé) d'un salarié, le degré de handicap physique ou mental et les responsabilités familiales. La «décision portant sur l'emploi» inclut la cessation d'emploi.

S'agissant de l'accès à des voies de recours juridique effectives, l'article 7 de la loi sur le travail prévoit deux procédures possibles pour les salariés mécontents qui veulent recourir contre des décisions en matière d'emploi, comme par exemple son licenciement basé sur une discrimination illicite: 1) demander l'arbitrage du Commissaire au travail; et 2) porter plainte auprès du tribunal du travail. Nous estimons que les voies de recours juridique existantes sont effectives et accessibles aux victimes de discrimination fondée sur leur statut VIH/sida (réel ou supposé). Quoi qu'il en soit, le groupe de travail tripartite sur la révision de la loi sur le travail examine la demande de la commission d'experts consistant en l'ajout à l'article 33(3) d'une mention spécifique des motifs de discrimination précités.

J'ai le plaisir d'informer la commission que la Namibie envisage la possibilité de ratifier la convention (nº 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981. J'ai transmis la question au Conseil consultatif du travail qui, à sa réunion de mars 2021, a recommandé la ratification.

Pour ce qui est de la demande d'informations sur le nombre de cas de discrimination fondée sur le statut VIH/sida, j'attire l'attention de la commission sur le fait qu'il est de notoriété publique en Namibie que la discrimination pour cause de statut VIH/sida est illégale. Ainsi en a disposé la Haute Cour en 2000 dans la procédure opposant Nanditume au ministre de la Défense. Par la suite, la loi sur le travail de 2004 a été assortie d'une interdiction de la discrimination fondée sur le statut VIH/sida. Depuis, il n'y a pas eu de recours devant les tribunaux alléguant d'une discrimination à l'encontre d'un salarié en raison de son statut VIH/sida.

Je note en outre que la Namibie a adopté en 1998 un Code national sur le VIH/sida et l'emploi pour la prévention du VIH et la gestion du sida, qui traite de la prévention des nouvelles infections ainsi que des soins et soutien optimaux dispensés à la population active.

Une plainte liée au VIH/sida a été adressée à l'Ombudsman en 2019. Elle impliquait les forces de défense mais semble avoir été abandonnée par le plaignant. Cette plainte récente peut vouloir dire que les employeurs et les salariés sont au courant des voies de recours contre la discrimination fondée sur le statut VIH/sida et y ont accès.

Articles 2 et 5 sur la mise en œuvre de la politique nationale d'égalité et l'action positive. La commission d'experts a demandé au gouvernement de fournir des informations sur les mesures adoptées pour mettre en œuvre le Plan d'action national en faveur des droits de l'homme 2015-2019, en particulier l'examen du cadre législatif et réglementaire, ainsi que des informations sur toute recherche entreprise, les obstacles rencontrés et les résultats obtenus à cet égard. Elle lui a en outre demandé d'indiquer les suites données aux recommandations du rapport spécial du bureau de l'Ombudsman sur le racisme et la discrimination et les mesures concrètes qui ont été prises.

Depuis l'indépendance, la Namibie a mis à son agenda l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession et elle a mis en place plusieurs institutions chargées de mener cet agenda à bien.

S'agissant des mesures prises pour mettre en œuvre le Plan d'action national en faveur des droits de l'homme 2015-2019, je peux répondre que la Commission sur la réforme de la loi et le développement a entamé un projet sur les lois obsolètes qui a débouché sur la loi sur l'abrogation des lois obsolètes (loi nº 21 de 2018). Certaines lois abrogées avaient un caractère discriminatoire. La deuxième phase du projet comportait un travail de recherche sur l'existence d'autres lois obsolètes et discriminatoires. La recherche est terminée et son rapport a été remis au ministre de la Justice pour suite à donner.

Je peux aussi indiquer que l'Ombudsman a préparé le projet de loi sur l'interdiction de la discrimination illégitime, les propos haineux et le harcèlement. S'il est voté par le Parlement, ce texte abrogera et remplacera la loi sur l'interdiction de la discrimination raciale (loi nº 26 de 1991). L'Ombudsman a réuni les parties prenantes le 28 mai 2021 afin de solliciter leurs commentaires et leurs conseils sur ce projet de loi.

Quant aux recherches qui ont été menées, l'Ombudsman a étudié les raisons pour lesquelles le racisme, la discrimination raciale et ses autres formes persistent après vingt ans d'indépendance du pays, et il a formulé de nombreuses recommandations dans son

Rapport de l'enquête nationale sur le racisme, la discrimination raciale et d'autres formes de discrimination et le tribalisme. Ce rapport a été déposé à l'Assemblée nationale en octobre 2017. En outre, un livre blanc sur les droits des peuples autochtones en Namibie, assorti de contributions des parties intéressées, vient d'être terminé et devrait être approuvé par le cabinet.

La commission d'experts a prié le gouvernement namibien d'intensifier ses efforts pour promouvoir l'accès des groupes désignés aux possibilités de formation et d'emploi et d'examiner régulièrement ses mesures d'action positive.

Le gouvernement prend note du commentaire de la commission d'experts disant qu'elle se félicite des mesures prises par la Commission de l'équité en matière d'emploi (EEC) en vue de la transformation du lieu de travail et de ses efforts pour traiter les causes profondes de la discrimination.

La loi nº 29 sur l'action positive (emploi) de 1998, telle que modifiée, exige des employeurs concernés qu'ils prennent des mesures positives pour promouvoir l'emploi des personnes des groupes désignés. À l'heure actuelle, le seuil pour les «employeurs concernés» est celui des entreprises employant plus de 25 salariés. Les groupes désignés englobent les personnes défavorisées en raison de leur race, les femmes et les personnes en situation de handicap.

Les mesures d'action positive peuvent consister à accorder un traitement préférentiel dans les décisions en matière d'emploi à des personnes suffisamment qualifiées issues de groupes désignés pour faire en sorte qu'elles soient équitablement représentées dans le personnel d'un employeur concerné, à veiller à ce que les programmes de formation existants contribuent à la promotion des objectifs de la loi sur l'action affirmative, et à mettre en place de nouveaux programmes de formation allant dans le même sens. Dans ce contexte, la commission examine les possibilités d'accès à la formation et à l'emploi des groupes désignés.

La commission d'experts demande des informations sur la révision de la loi sur l'action affirmative (emploi) et sur les activités de la Commission de l'équité en matière d'emploi.

L'EEC a, après consultation du ministère, envoyé au Conseil consultatif du travail une première série de propositions d'amendements à la loi sur l'action affirmative (emploi). Elle a constitué un groupe de travail chargé de préparer une version finale de ses projets d'amendements. Parallèlement à ces amendements, l'EEC propose d'abaisser le seuil actuel pour être un «employeur concerné» à 25 salariés afin d'appliquer l'action positive à davantage d'employeurs et de salariés.

S'agissant de ses activités, l'EEC a revu son modèle de rapport standard vieux de vingt ans de façon à évaluer les rapports annuels sur l'action positive à partir de critères plus objectifs, et il a adopté un nouveau Tableau d'examen intégré (IRSC). Il prévoit aussi de prendre un rôle de premier plan dans la mise en application de la convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, que la Namibie a ratifiée à la fin de l'an dernier. Bien que l'EEC soit soucieuse d'un fonctionnement sans heurts, la collecte et l'analyse des données sur l'action positive restent un défi. Un système moderne de gestion de l'information est une nécessité. Enfin, la Namibie porte à l'attention de la commission que le gouvernement a besoin de l'assistance technique du BIT pour permettre à l'EEC de concevoir et se doter d'un système général de gestion de l'information.

En conclusion, le gouvernement namibien insiste sur le fait qu'il apprécie le soutien et l'assistance de l'OIT ainsi que le dialogue constructif avec les partenaires sociaux dans

cet effort pour éradiquer tous les vestiges de la discrimination dans l'emploi. La Namibie répète qu'elle est déterminée à honorer les obligations qu'elle a contractées au titre de cette convention et des autres conventions de l'OIT.

Membres employeurs – Nous discutons aujourd'hui de l'application, en droit et dans la pratique, de la convention fondamentale nº 111 concernant la discrimination dans l'emploi et la profession en Namibie.

Cette convention a été ratifiée par 175 États Membres de l'OIT, ce qui en fait une des conventions les plus ratifiées. Avec la convention (nº 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, la convention nº 111 explicite le vaste et général principe fondamental de l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession.

Dans le climat social actuel, opposé au racisme structurel et à la discrimination, beaucoup d'employeurs, partout dans le monde, ont durci leurs politiques pour s'assurer que la discrimination n'a pas sa place sur le lieu de travail. Les politiques d'égalité, de diversité et d'inclusion aident les entreprises à améliorer leur productivité, leur créativité; elles améliorent leur vigilance culturelle, élargissent leurs horizons dans la quête de talents et améliorent la réputation de l'entreprise. C'est pourquoi nous tous – gouvernements, employeurs et travailleurs – devons nous efforcer d'éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Penchons-nous maintenant sur ce cas. C'est la première fois que la commission d'experts discute de l'application par la Namibie de la convention nº 111 qu'elle a ratifiée en 2001. La commission d'experts a préparé ses observations sur la convention au départ du rapport du gouvernement de 2019, ainsi que des négociations qui ont eu lieu entre l'OIT et le gouvernement namibien à propos du programme par pays de promotion du travail décent 2019-2023 pour la Namibie. Deux rapports ont aussi été publiés par le gouvernement namibien à l'intention du Comité de la liberté syndicale, avec des informations détaillées sur les observations de la commission d'experts. Nous remercions le gouvernement d'aller à ce point dans le détail.

Maintenant, quels sont les enjeux de ce cas? Les observations de la commission d'experts pointent du doigt des manquements flagrants dans le droit et la pratique du pays concernant la convention. Celle-ci comporte quatre axes: 1) la définition de la discrimination et ses motivations; 2) les moyens de mise en œuvre des politiques; 3) l'élaboration d'une politique nationale conçue pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession aux fins de l'élimination de toute discrimination; et 4) les exceptions.

Le cas présent porte sur les quatre éléments. Premièrement, les motifs de discrimination.

La commission d'experts demande que la législation sur le statut VIH, le handicap physique ou mental et les responsabilités familiales soit conforme à l'article 1 (1) *b)* de la convention. Ce point que soulève la commission d'experts nous rappelle que la convention nº 111 ne vise pas seulement les motifs spécifiques de discrimination dans l'emploi et la profession mentionnés à l'article 1 (1) *a)*, la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, mais aussi d'autres motivations telles que la distinction, l'exclusion ou la préférence, qui ont pour effet de réduire à néant ou d'affaiblir l'égalité de chances ou de traitement dans l'emploi ou la profession, comme peut en juger le Membre concerné après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives, lorsqu'elles existent, ou d'autres instances appropriées.

En Namibie, l'article 5 de la loi sur le travail définit le statut VIH/sida, le handicap physique et mental et les responsabilités familiales en tant qu'éventuels motifs de discrimination. Or la commission d'experts souligne que l'article 33 ne les reprend pas dans les motifs de licenciement prohibés. Alors que cet article 33 de la loi sur le travail n'a pas été soumis à révision, le gouvernement explique que cette même loi prévoit des mécanismes de règlement des litiges soit auprès du Commissaire au travail en charge de l'arbitrage, soit devant la juridiction du travail, pour tous les conflits relatifs aux droits fondamentaux et à leur protection, ce qui inclut les conflits portant sur des décisions d'emploi fondées sur le motif du statut VIH.

À ce sujet toutefois, les employeurs trouvent un motif d'encouragement dans la déclaration faite ici et aujourd'hui par le gouvernement, selon laquelle la Namibie envisage en définitive de modifier l'article 33 de la loi sur le travail pour le rendre compatible avec les recommandations de la commission d'experts.

À ce premier point, tout comme à celui de la mise en application des politiques de lutte contre la discrimination dans la pratique est aussi liée la question des voies de recours. La commission d'experts a prié le gouvernement de fournir des informations sur les cas de discrimination en rapport avec le statut VIH/sida traités pas les inspecteurs du travail et les tribunaux du travail, et de veiller à ce que les travailleurs qui sont victimes de discrimination en raison d'un statut VIH/sida réel ou supposé aient un accès effectif à des voies de recours juridique.

La réponse du gouvernement ne donne aucun détail sur ce point, et la seule plainte reçue par les services de l'Ombudsman semble confirmer le sentiment de la commission d'experts pour laquelle la rareté des cas peut indiquer une méconnaissance, une absence d'accès à des voies de recours ou la crainte de représailles.

Le groupe des employeurs souligne que l'accès à des voies de recours est essentiel pour accroître l'efficacité des politiques de lutte contre la discrimination, comme il est dit à l'article 2 de la convention. Nous voyons mal si des conflits du travail peuvent être soumis au Commissaire au travail en charge de l'arbitrage et à la juridiction du travail, comme il est indiqué dans la loi sur le travail nº 11 de 2007, ou soumis aux services de l'Ombudsman, comme l'indique le gouvernement dans sa communication.

Nous demandons au gouvernement de préciser s'il existe des mesures spécifiques garantissant que les travailleurs qui sont victimes de discrimination en raison d'un statut VIH réel ou supposé ont effectivement accès à des voies de recours juridique. Nous invitons le gouvernement à faire la lumière sur l'organisme ou les organismes chargés de traiter les cas de discrimination.

Le troisième point concerne la politique nationale, qui est au centre de la convention. S'agissant de la mise en application de cette politique nationale, conformément à l'article 2 de la convention, la commission d'experts a demandé au gouvernement de fournir des informations supplémentaires sur les deux documents élaborés à l'échelon national, à savoir le Plan d'action national en faveur des droits de l'homme 2015-2019 et le Rapport spécial de l'Ombudsman sur le racisme et la discrimination. Le premier mentionne des réformes législatives et une recherche sur d'éventuelles discriminations au titre de la législation précédente, tandis que le second formule des recommandations à l'attention du gouvernement en matière de programmes et de stratégies, et à l'attention des organisations d'employeurs quant à leur action sur le lieu de travail.

Le gouvernement a expliqué comment une série de lois obsolètes ont été abrogées par la loi sur l'abrogation des lois obsolètes (loi nº 21 de 2018) en raison de leur caractère

discriminatoire et que d'autres recherches étaient menées sur d'autres lois, notamment du point de vue du handicap. Ces travaux sont actuellement à l'examen devant le Parlement namibien. Parmi les activités mentionnées par le gouvernement, nous voudrions mettre l'accent sur la recherche et les recommandations formulées par l'Ombudsman sur les raisons pour lesquelles le racisme, la discrimination raciale ou autre persistent encore après vingt-sept années d'indépendance de la Namibie. Étant donné que le rapport a été présenté à l'Assemblée nationale en octobre 2017, nous aimerions demander au gouvernement quel a été le suivi de ce processus et s'il existe un plan d'action pour mettre en œuvre les recommandations de l'Ombudsman. Nous souhaiterions aussi en savoir davantage quant à la mise en œuvre du Plan d'action national en faveur des droits de l'homme pour la période suivante, qui démarrait en 2020.

Le quatrième et dernier point concerne les groupes spécifiques protégés par les articles 1 (1) *b)* et 5 (2). La commission d'experts cite les trois groupes désignés que le gouvernement juge comme nécessitant davantage de protection suivant la loi nº 29 sur l'action positive (emploi) de 1998 et la Commission de l'équité en matière d'emploi qui est l'organisme chargé de publier un rapport mesurant l'impact de cette protection spécifique.

Le rapport de l'EEC pour 2016-17 faisait état d'une marge de manœuvre importante pour l'amélioration de l'inclusion de tous les travailleurs – pas seulement des salariés blancs – dans des postes d'encadrement, ainsi que pour l'emploi des personnes handicapées. Afin de surmonter ces défis, l'EEC a présenté plusieurs propositions, notamment une réforme législative de la loi nº 29 sur l'action positive (emploi) de 1998, un réexamen des lignes directrices à l'intention des employeurs et un meilleur système de gestion des cas.

Les membres employeurs croient comprendre, d'après la communication du gouvernement, que la réforme législative a eu lieu en 2007 avec la loi modifiant la loi sur l'action positive (emploi) nº 6 de 2007 et que le Conseil consultatif du travail a formulé quelques remarques avant de renvoyer le texte en vue de sa transposition dans la loi.

Les membres employeurs prient le gouvernement namibien de lui communiquer le texte définitif de la législation lorsqu'il aura été adopté. Elle note aussi que les modifications de 2007 imposent aux employeurs de prendre des mesures positives pour favoriser l'emploi des personnes issues des groupes désignés.

Membres travailleurs – Nous examinons en ce moment l'application par le gouvernement de la Namibie de la convention nº 111. D'après son Plan d'action national en faveur des droits de l'homme, plusieurs groupes sont réputés être exposés au risque de discrimination professionnelle. Il s'agit notamment des femmes et des populations autochtones, tandis que d'autres subissent une discrimination fondée sur le statut VIH, l'âge (les enfants comme les personnes âgées), l'orientation sexuelle et le handicap.

Nous nous inquiétons de ce que la ségrégation professionnelle fondée sur la race prévale sur le marché du travail. À titre d'exemple, comme l'indiquent les rapports de la Commission de l'équité en matière d'emploi pour 2015-16 et 2016-17, les salariés d'ascendance africaine représentent 93 pour cent de la population active, mais n'occupent que 26 pour cent des postes de gestion. Par ailleurs, en 2018, 56 pour cent des postes de directeur exécutif étaient occupés par des salariés blancs, soit une amélioration d'à peine 3 pour cent par rapport à la situation de 2010.

En outre, la ségrégation professionnelle fondée sur le sexe persiste sur le marché du travail, et la représentation des femmes dans les postes de gestion du secteur privé

reste très faible. Ce point a aussi été soulevé par l'Équipe de pays des Nations Unies en Namibie dans le rapport qu'elle a remis à l'occasion de l'Examen périodique universel sur la Namibie en mai 2021.

Les travailleurs handicapés sont pratiquement absents du marché du travail et ne représentent que 0,4 pour cent de la population active. Ils sont sous-représentés à tous les échelons d'activité, comme l'a montré le rapport 2015-16 de la Commission de l'équité en matière d'emploi.

Comme la convention le précise dans son préambule, la Déclaration de Philadelphie affirme que «tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales». Dans cet esprit, la convention préconise l'élimination de toute discrimination dans tous les types d'emplois et de professions, y compris sous la forme de harcèlement sexuel, par la mise en place de mesures concrètes qui garantissent l'égalité de chances, en droit comme dans la pratique.

La loi sur le travail de 2007 interdit de manière générale la discrimination dans l'emploi et la profession fondée sur de nombreux motifs. Or, pour l'une ou l'autre raison, elle ne mentionne pas plusieurs groupes – par ailleurs mentionnés et protégés dans des contextes différents – dans son chapitre sur la protection contre le licenciement abusif et discriminatoire. De ce fait, la loi n'interdit pas de manière explicite le licenciement fondé sur le statut VIH, le handicap physique ou mental ou les responsabilités familiales. Nous rappelons que la commission d'experts soulève ce point depuis 2011, sans effet à ce jour. Cette faille dans la protection doit être comblée au plus vite.

Les cas de discrimination dans l'emploi et la profession devraient être traités par les inspecteurs du travail et par la juridiction du travail, et leurs procès-verbaux sont des sources d'information précieuses sur l'évolution de la situation. Or le gouvernement n'a pas été en mesure de trouver un seul nouveau jugement pour des victimes de discrimination professionnelle fondée sur un statut VIH réel ou supposé. Le dernier jugement connu date d'il y a vingt ans. Assurer la non-discrimination dans l'emploi et la profession contre des personnes ayant un statut VIH (réel ou supposé) est d'une importance capitale si on veut un marché du travail équitable et inclusif. Cela est d'autant plus important dans le cas de la Namibie étant donné que, bien que le pays ait accompli des progrès énormes dans la lutte contre le VIH/sida, il est toujours le cinquième pays au monde le plus touché par le VIH; la proportion d'adultes âgés de 15 à 49 ans porteurs du VIH est estimée à 12,1 pour cent. Alors que, dans son complément d'information répondant aux observations de la commission d'experts, le gouvernement présente l'absence de cas comme une preuve d'efficacité des changements apportés à la loi, la triste vérité est que la rareté des cas traités par les tribunaux et l'inspection du travail trahit souvent les obstacles importants qu'il faut surmonter pour obtenir réparation, et aussi la méconnaissance par les victimes de leurs droits et la crainte de représailles. Le gouvernement devrait reconnaître ces faits et améliorer ses actions, y compris par la collecte de données, dans ce domaine.

S'agissant de l'application de la politique nationale pour l'équité que prescrit l'article 2 de la convention, le gouvernement namibien a adopté le Plan d'action national en faveur des droits de l'homme 2015-2019, lequel énonce des engagements à promouvoir l'égalité, notamment pour les groupes tels que les femmes, les populations autochtones, les personnes handicapées et la communauté LGBTI.

Le plan mentionne aussi des activités de recherche et une révision de la législation, par exemple pour ajouter la race aux critères d'action positive de la loi nº 29 sur l'action positive (emploi) de 1998 et actualiser la loi nº 26 sur l'interdiction de la discrimination raciale de 1991. Cependant, bien que le gouvernement ait entamé plusieurs révisions de la législation, celles-ci n'ont pas dépassé le stade préliminaire de la procédure législative. De ce fait, le Plan d'action national en faveur des droits de l'homme, qui devait pourtant s'achever en 2019, n'a toujours pas donné de résultats concrets. De même, de sérieux retards semblent affecter la mise en œuvre des recommandations du Rapport spécial sur le racisme et la discrimination publié par les services de l'Ombudsman en 2017. Ce rapport comportait une longue liste de recommandations substantielles à l'intention du gouvernement et des organisations d'employeurs, lesquelles, selon l'Ombudsman lui-même, devaient être activées par les ministères dans les six mois suivant le rapport, tandis que les employeurs étaient supposés réexaminer les procédures de recrutement, la formation à la détection de la discrimination, la mise en place de procédures pour traiter les plaintes pour discrimination, etc. Or, pour ce qui est de l'application, le gouvernement indique que la seule initiative prise jusqu'à présent pour ces importantes recommandations a été de les diffuser auprès des membres de la Fédération des employeurs de Namibie. Si tous ces plans, analyses et documents de recherche peuvent s'avérer des outils utiles pour soutenir les efforts visant à éliminer la discrimination dans l'emploi et la profession, ils ne suffisent pas à eux seuls. Pour atteindre les buts de la convention, des actions concrètes, volontaristes, adaptées aux conditions et à la pratique nationales, s'imposent pour s'attaquer aux causes sous-jacentes de la discrimination et au cercle vicieux de l'inégalité résultant de la discrimination. L'adoption de documents et leur diffusion ne suffisent pas.

Comme cela a déjà été dit, la ségrégation professionnelle prévaut sur le marché du travail, et la représentation des travailleurs défavorisés à cause de leur race, des femmes et des travailleurs handicapés reste très faible dans les échelons professionnels les plus élevés. Le gouvernement a mentionné plusieurs mesures d'action positive prévues, comme par exemple une révision de la législation et l'application des dispositions de la loi nº 29 sur l'action positive (emploi) de 1998, qui impose aux employeurs de prendre des mesures positives pour favoriser l'emploi des personnes issues de groupes défavorisés, l'adoption du nouveau projet 2015 de Cadre d'autonomie économique équitable et la promotion de l'accès des groupes défavorisés de travailleurs à la formation et à des possibilités d'emploi.

La Commission de l'équité en matière d'emploi a aussi prévu des actions, notamment des visites de lieux de travail, des poursuites contre des employeurs qui ne respectent pas la loi et le maintien d'un système de gestion des cas. Toutefois, le gouvernement n'a communiqué aucune information sur les résultats attendus de ces initiatives, comme par exemple des objectifs de représentativité accrue en fonction de la démographie de la main-d'œuvre dans les lieux de travail de différents secteurs.

Nous rappelons que l'action positive pour le compte de personnes appartenant à des groupes défavorisés est une composante majeure d'une politique nationale pour l'égalité. Des mesures concrètes s'imposent pour assurer l'égalité des chances dans la pratique, dans la mesure où elles tiennent compte de la diversité de situations des personnes concernées, de manière à mettre un terme à la discrimination, compenser les effets de discriminations passées en vue de revenir à l'équilibre, comme le faisait remarquer l'étude d'ensemble de 2012.

Pour conclure, bien que le gouvernement namibien ait élaboré d'importantes initiatives en nombre dans le but d'éliminer la discrimination, une mise en application

volontariste et vérifiable de ces initiatives ainsi qu'une meilleure exécution résultant de l'intervention de la juridiction et des inspections du travail restent à faire. Nous appelons le gouvernement à prendre des initiatives pour se conformer intégralement à ses obligations résultant de la convention.

Membre gouvernemental, Zimbabwe – Nous voudrions remercier le représentant du gouvernement de la Namibie d'avoir expliqué à la commission ses positions sur les questions soulevées par la commission d'experts et les thèmes débattus devant cette commission. Ma délégation apprécie les informations reçues de la Namibie sur la manière dont sont traitées les plaintes liées au VIH/sida au travail et sur l'état d'avancement des plaintes qui ont été déposées contre les forces de défense namibiennes. En outre, ma délégation apprécie les mesures que la Namibie a prises pour appliquer son Plan d'action national en faveur des droits de l'homme ainsi que son Programme d'action positive, dans le contexte du monde du travail et de l'action de la Commission de l'égalité en matière d'emploi.

Ma délégation a pris note des informations relatives à l'élaboration du Cadre d'autonomie économique équitable et à son état d'avancement, lequel va dans le sens des principes concernant la discrimination sur les marchés du travail inscrits dans la convention. Nous notons également que la République de Namibie est toute disposée à collaborer avec l'OIT et prions instamment le Bureau de fournir l'assistance technique demandée.

Membre gouvernemental, République bolivarienne du Venezuela – Le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela se félicite de l'exposé de l'honorable ministre du Travail de la Namibie sur l'application de la convention. Nous avons noté que le gouvernement namibien a répondu aux commentaires de la commission d'experts, a réaffirmé son engagement pour l'éradication du VIH et du sida et a souligné les mesures appliquées contre la propagation de ce virus. Nous apprécions le fait que la loi sur le travail prévoie des mécanismes efficaces qui profitent aux victimes de discrimination fondée sur le statut VIH/sida.

Le rapport 2021 de la commission d'experts indique que le gouvernement namibien a fait savoir que la loi sur le travail est en cours de révision afin d'étendre l'interdiction de licencier un travailleur en raison de son statut VIH/sida, de son handicap physique ou mental et de ses responsabilités familiales.

De même, nous prenons note des progrès accomplis avec le Plan d'action national en faveur des droits de l'homme qui reconnaît le droit de ne pas être discriminé aux femmes, aux peuples autochtones, aux personnes handicapées et aux membres de la communauté LGBTI.

Dans le même ordre d'idées, nous apprécions que la Namibie se soit également dotée d'un Conseil consultatif du travail tripartite et d'une commission pour l'équité compétente pour les questions d'égalité en matière d'emploi.

Enfin, le gouvernement vénézuélien espère que les conclusions de la commission seront équilibrées et pondérées afin d'inciter le gouvernement namibien à poursuivre dans l'application de la convention.

Membre travailleur, Zimbabwe – Je prends la parole au nom des travailleurs zimbabwéens, solidaires des travailleurs de la Namibie. Certains points contenus dans les commentaires de la commission d'experts sont préoccupants. Ils ont trait aux personnes défavorisées en raison de leur race, en particulier les femmes et les personnes handicapées. Nous prenons note des efforts du gouvernement pour

s'attaquer à ce problème par la création de la Commission de l'équité en matière d'emploi (EEC). Nous notons aussi les mesures prises par cette commission pour remédier à certains problèmes. Toutefois, nous sommes préoccupés par le fait qu'il n'ait pas été donné tous les moyens à l'EEC pour lui permettre de remplir sa mission. L'EEC ne dispose pas d'un système général de gestion de l'information ni de données fiables, notamment sur l'action positive. Bien que nous ayons connaissance de l'action qu'elle mène depuis des années, nous avons noté qu'elle s'est pratiquement confinée aux problèmes de race entre blancs et noirs, tout en négligeant les autres formes de discrimination qui se constatent dans la majorité des groupes ethniques et minoritaires. Certains groupes de l'ethnie noire majoritaire sont prédominants dans des secteurs de minorités ethniques, ils recrutent leurs semblables et remplacent les peuples autochtones, dans l'emploi comme dans les postes de pouvoir. Le groupe ethnique majoritaire est fortement représenté dans la plupart des professions du haut de l'échelle, y compris dans l'administration. Les groupes ethniques minoritaires sont privés de perspectives dans une stratégie visant à les maintenir dans les postes subalternes.

Nous exhortons le gouvernement namibien à réagir à ces sujets de préoccupation avant la Conférence internationale du Travail de 2022 et à communiquer un rapport sur l'état d'avancement de cette problématique. Nous prions la commission d'envisager d'accorder une assistance technique au gouvernement afin de traiter ces sujets de préoccupation.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Égypte** – Nous avons pris note des efforts consentis par le gouvernement namibien pour appliquer la convention. Ils confirment l'intention de la Namibie d'agir dans le respect de la convention. Le mécanisme prévu dans la norme est un mécanisme de règlement des litiges portant sur toutes les matières en rapport avec la discrimination. Le gouvernement namibien s'engage aussi à prendre les mesures nécessaires pour lutter contre le virus du VIH/sida, en faisant en sorte que les dispositions soient appliquées de manière effective et efficace.

Des décisions ont été prises pour mettre en œuvre un plan d'action national en faveur des droits de l'homme, et le gouvernement procède à des consultations tripartites avec les interlocuteurs concernés en vue de la publication d'un livre blanc pour les peuples autochtones en Namibie. Il a adopté la loi nº 6 sur l'action positive de 2007, qui oblige les employeurs à prendre des mesures positives sans discriminer certains groupes. Cela élargit les possibilités de lutter contre la discrimination, et nous nous félicitons des efforts déployés par l'État namibien pour mettre ses lois en conformité avec les dispositions de la convention, et nous espérons sincèrement que ses efforts seront pris en compte dans les conclusions.

Membre travailleuse, France – Les questions liées aux discriminations de toutes sortes sont souvent malheureusement renforcées lorsque le contexte économique est difficile. Les personnes en situation de vulnérabilité sont alors les premières touchées en terme, entre autres, d'accès à la formation et à l'emploi. Ces contextes économiques difficiles favorisent également des formes de discrimination multiples. Le cas de la Namibie est en ce sens illustratif de cet état de fait.

Si le rapport de la commission d'experts fait état d'un certain nombre de cadres réglementaires visant à lutter contre les discriminations de différentes formes dans cet État, force est de constater que le rapport ne donne pas de données et de faits statistiques permettant d'évaluer l'efficacité réelle dans la pratique de ces éléments législatifs ou cadres réglementaires. Ces données sont très difficiles à trouver par ailleurs ou remontent à des époques, pour certaines, relativement lointaines. De même, le

rapport manque de mettre en évidence les éventuels facteurs culturels et institutionnels qui contribuent à générer ces discriminations. Il serait donc utile de disposer de données statistiques fiables et en nombre suffisant pour permettre à la commission d'experts d'étudier comment la Namibie compte mettre fin à ces discriminations dans la pratique.

De même, concernant certains motifs de discrimination, notamment celle liée au VIH/sida, les experts relèvent que les tribunaux n'ont pas étudié de plainte sur ce sujet précis au cours des vingt dernières années. Il conviendrait d'étudier des solutions afin que le système judiciaire puisse mieux prendre en compte les cas de discrimination. Les tribunaux doivent être en mesure d'enquêter, de poursuivre et de sanctionner les entreprises qui usent de pratiques discriminatoires dans l'emploi et la profession. Il est essentiel à cet égard que les victimes puissent le faire en toute sécurité et soient protégées. De même, un soutien juridique et psychologique devrait pouvoir leur être octroyé.

Les employeurs ont également un rôle important à cet égard et la négociation collective libre, consentie et de bonne foi est essentielle afin de négocier des politiques et des programmes visant à éradiquer et prévenir toute forme de discrimination dans l'entreprise, et afin de mettre en œuvre des mesures de réparation à destination des travailleurs victimes de ces discriminations.

Membre gouvernemental, Inde – L'Inde souhaite la bienvenue à la délégation du gouvernement namibien et la remercie d'avoir donné les informations les plus récentes sur les matières examinées. L'Inde apprécie l'engagement du gouvernement namibien à honorer ses obligations internationales en matière de travail, y compris celles résultant de la convention, par une application progressive des recommandations pertinentes de l'OIT, et sa volonté de travailler avec elle dans un esprit constructif.

Nous prenons bonne note des diverses mesures tangibles que le gouvernement namibien a prises pour appliquer le Plan d'action national en faveur des droits de l'homme 2015-2019. Les plus notables sont: 1) le projet de la Commission sur la réforme de la loi et le développement visant les lois obsolètes, qui s'est traduit par l'abrogation de la loi sur les lois obsolètes de 2018; et 2) les discussions en cours entre les parties prenantes en vue de l'abrogation et du remplacement de la loi sur l'interdiction de la discrimination raciale de 1991. Nous nous réjouissons du cycle de dialogue social qui se déroule actuellement et que le gouvernement namibien a organisé en vue de la promulgation du Cadre d'autonomie économique équitable.

Nous prions l'OIT et ses mandants d'apporter leur soutien total au gouvernement namibien et de lui fournir toute l'assistance technique dont il aura besoin pour permettre à la Commission de l'équité en matière d'emploi d'élaborer et mettre en place un système général de gestion de l'information. Nous profitons de l'occasion pour souhaiter au gouvernement namibien bonne chance dans ses entreprises.

Membre travailleur, Botswana – La Fédération des syndicats du Botswana note que la discrimination à l'encontre des personnes atteintes du VIH et porteuses d'un handicap, bien qu'elle existe, peut être vaincue. Le gouvernement namibien a été prié instamment dans le passé, comme il l'est maintenant, par la commission d'experts de prendre des mesures qui assurent la cohérence entre l'article 5 de sa loi sur le travail, qui définit la discrimination, et l'article 33 sur le licenciement qui interdit celui-ci quand il est fondé sur le statut VIH/sida ou sur le handicap physique et mental et les responsabilités familiales.

Nous voulons aussi exhorter le gouvernement à prendre conscience à la fois de la substance et de l'essence de son Plan d'action national en faveur des droits de l'homme

2015-2019, qui arrête les thèmes critiques sur lesquels se concentrer, notamment «le droit de ne pas subir de discrimination». Cela concerne en particulier certains groupes parmi lesquels les femmes, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les personnes LGBTI. Nous postulons notamment que des mesures nécessitent une volonté politique bien arrêtée et des efforts délibérés pour créer un environnement exempt de barrières pour que tous bénéficient des mêmes opportunités.

Il faudrait aussi développer des services de santé professionnelle intégrés et s'efforcer systématiquement d'éliminer les pratiques stigmatisantes sur le lieu de travail. Il est tout aussi impératif d'élargir l'accès à la technologie relative à des dispositifs de mise en confiance de manière à susciter un environnement dans lequel les personnes handicapées ont l'autonomie tant désirée qui leur garantit dignité et respect. Une des démarches pour y parvenir est de sensibiliser par le biais d'une éducation du public et de procéder à des comparaisons avec des pays qui ont déjà obtenu des résultats en déstigmatisant le VIH et le handicap.

Dans ce contexte, la Fédération des syndicats du Botswana fait remarquer que, à la lumière des initiatives prises par le gouvernement et que résument le Plan d'action national en faveur des droits de l'homme 2015-2019 et le rapport de l'Ombudsman de novembre 2017, il semble y avoir suffisamment de potentiel et d'opportunités pour apporter remède aux préoccupations soulevées par les travailleurs, sous la seule réserve du collectivisme, de la coopération et d'une volonté politique avisée.

Membre gouvernemental, Malawi – Le Malawi a pris note des observations formulées par la commission d'experts dans son addendum au rapport de 2020 s'agissant de l'application de la convention par la Namibie. Par ailleurs, le gouvernement du Malawi apprécie les informations communiquées par le gouvernement namibien sur l'application de ladite convention.

Le Malawi note que c'est la première fois que la Namibie se présente devant la commission. Nous notons aussi que les voies de recours juridique actuelles sont efficaces dans la lutte contre la discrimination, y compris dans le cas du statut VIH/sida réel ou supposé. Le Malawi félicite la Namibie pour les mesures concrètes et constructives prises par son gouvernement pour appliquer le Plan d'action national en faveur des droits de l'homme 2015-2019, ainsi que pour les réformes législatives entreprises pour mettre les lois du pays en conformité avec les dispositions de la convention et pour l'abrogation de lois jugées avoir un caractère discriminatoire.

Le gouvernement du Malawi loue la Namibie pour son engagement continu auprès des partenaires sociaux et du secteur privé sur la question des réformes législatives, et notamment le nouveau projet 2015 de Cadre d'autonomie économique équitable. Le gouvernement du Malawi implore le BIT d'accorder au gouvernement namibien l'assistance technique qu'il sollicite.

Membre travailleur, République démocratique du Congo – Cette intervention vise à fournir des informations supplémentaires au rapport bien présenté de la commission d'experts sur la Namibie. En Namibie, comme c'est le cas en Afrique, l'accès, l'insertion et la participation des femmes au marché du travail formel sont faibles, bien qu'ils connaissent une certaine progression. Les actions qui discriminent la participation des femmes rendent les véritables actions positives lentes à porter leurs fruits. Par exemple, l'allaitement maternel, lorsqu'il n'est pas bien géré, peut contribuer à diminuer les chances d'emploi et de progression des femmes.

Au moment où le gouvernement namibien fait la promotion des avantages de l'allaitement maternel, il n'y a pas de mesures de protection juridique et d'assistance

correspondantes pour les mères allaitantes. En fait, de nombreuses mères allaitantes préféreraient raccourcir au maximum leur période d'allaitement afin de retourner au travail, étant donné qu'elles subissent des réductions des prestations lorsqu'elles partent en congé de maternité.

En outre, la Commission de la sécurité sociale a un plafond très bas sur l'indemnisation des femmes qui sont en congé de maternité de trois mois. C'est à peine suffisant pour les mères qui font carrière. Cela oblige la plupart des mères à ne pas prendre de congé de maternité du tout ou, dans certaines circonstances, à l'interrompre par crainte de perdre des revenus.

Ces réalités discriminatoires portent atteinte aux droits de reproduction des femmes et violent leurs droits fondamentaux à un emploi rémunérateur et productif. Pour éviter ces actions, de nombreuses femmes, en particulier les jeunes, ont choisi de reporter la maternité et certaines ne souhaitent pas du tout mettre au monde. Ce sont des choix forcés et évitables. Le gouvernement doit mettre fin au cauchemar des mères en âge de procréation.

Membre gouvernemental, Ghana – Le Ghana donne la priorité aux questions liées aux droits de l'homme et, de ce fait, considère toute forme de discrimination comme une violation grave des droits de l'homme tels que les énonce la Déclaration universelle des droits de l'homme. Le gouvernement du Ghana félicite donc la Namibie de mettre sa réglementation en accord avec les dispositions de la convention. L'article 5(2) de la loi sur le travail nº 11 de 2007 interdit de manière explicite toutes les formes de discrimination en rapport avec des décisions en matière d'emploi prises de manière directe ou indirecte et dresse la liste de toutes les grandes sources de discrimination, dont notamment le VIH/sida. La loi offre aussi plusieurs procédures possibles aux salariés mécontents qui demandent réparation pour des décisions illégales en matière d'emploi. De même, il est important de reconnaître la détermination de la Namibie dans la lutte contre le VIH, qui en fait le premier pays d'Afrique à avoir plus des trois quarts de sa population porteuse du VIH débarrassés de leur charge virale.

Le Ghana prend note en outre des mesures concrètes adoptées par le gouvernement namibien, notamment l'élaboration et la mise en œuvre du Plan d'action national en faveur des droits de l'homme 2015-2019 pour l'élimination de toutes les formes de discrimination dans l'emploi et la profession. À l'occasion de la mise en œuvre de ce plan d'action, le gouvernement namibien a abrogé certaines lois qui avaient un caractère discriminatoire.

Le gouvernement du Ghana appuie la demande de la Namibie pour bénéficier de l'assistance technique du BIT afin d'améliorer le fonctionnement de la Commission de l'équité en matière d'emploi (EEC), d'élaborer et installer un système général de gestion de l'information pour la gestion des cas, et une collecte et une analyse précises des données ainsi qu'une planification et une élaboration des politiques basées sur des éléments matériels pour ce qui a trait à l'action positive et à la discrimination dans l'emploi.

Membre gouvernemental, Botswana – Nous remercions le représentant du gouvernement namibien pour avoir répondu en détail aux points soulevés par la commission d'experts. Il est évident que le gouvernement, en collaboration avec les partenaires sociaux, a beaucoup progressé sur les points soulevés par la commission d'experts. Nous notons avec satisfaction que la discrimination fondée sur le statut VIH/sida a été déclarée illégale en Namibie, aux termes de la loi sur le travail nº 11 de 2007. Il est évident aussi que l'interdiction de licencier des salariés en raison d'un statut

VIH/sida réel ou supposé, d'un degré de handicap physique ou mental ou de responsabilités familiales est déjà inscrite dans l'article 5 de la loi sur le travail.

En outre, nous prenons note de l'engagement du gouvernement de faire adopter la législation sur le Cadre d'autonomie économique équitable, qui est toujours au stade de la consultation des parties intéressées. En conséquence, la commission devrait exhorter le gouvernement namibien à accélérer ce processus.

Nous apprécions que la Namibie ait reconnu ses limites dans la collecte de données cruciales pour la lutte contre la discrimination. Nous félicitons donc le gouvernement pour avoir pris la décision délicate de solliciter l'assistance technique du BIT afin de permettre à la Commission de l'équité en matière d'emploi de développer et mettre en œuvre un système général de gestion de l'information, une assistance qui, nous l'espérons et voulons le croire, sera fournie par le BIT.

Membre gouvernemental, Burkina Faso – Le gouvernement du Burkina Faso est très heureux de prendre la parole à l'occasion de l'examen du présent cas individuel, qui implique la République sœur de la Namibie, au sujet de l'application en droit et en pratique de la convention nº 111. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, objet de cette convention, est une des composantes des principes et droits fondamentaux au travail (PDFT) consacrés par l'OIT. Mon pays encourage fortement la promotion des PDFT en tant que piliers pour la réalisation du travail décent et l'atteinte de l'objectif de justice sociale, cher à notre organisation commune, et ne ménagera aucun effort pour soutenir tout État Membre dans ce sens.

Le gouvernement namibien est interpellé devant la commission, suite aux observations formulées par la commission d'experts, pour non-conformité de certaines de ses dispositions législatives internes avec certains principes clés contenus dans la convention, ratifiée le 13 novembre 2001. Faisant suite à ces observations, le gouvernement namibien a fourni une réponse contenant des informations somme toute pertinentes. En effet, il ressort de cette réponse les actions majeures suivantes: la protection des travailleurs contre la discrimination sous toutes ses formes prohibées à travers les mécanismes administratifs et judiciaires existants; la mise en œuvre du Plan d'action national pour les droits de l'homme 2015-2019; le déclenchement d'un processus de rédaction d'un livre blanc relatif aux droits des peuples autochtones, sur la base du rapport produit par le médiateur et soumis à l'Assemblée nationale; la mise en œuvre progressive des recommandations issues des travaux de la Commission pour l'équité dans l'emploi; la conduite du processus d'élaboration du projet de loi-cadre pour l'autonomisation équitable, 2015.

Toutes ces actions entamées et en cours, dans un contexte mondial marqué par la pandémie de COVID-19, traduisent les efforts consentis par la Namibie pour donner plein effet à la convention. C'est pourquoi le Burkina Faso invite la commission à donner du temps à la Namibie pour la poursuite de ses actions, avec l'accompagnement du BIT si nécessaire.

Membre gouvernemental, Éthiopie – Ma délégation souhaite saluer l'honorable ministre du Travail de la Namibie pour ce rapport complet sur l'application de la convention. Nous avons pris note des informations fournies par le gouvernement namibien selon lesquelles le cadre légal du pays interdit la discrimination, pour quelque motif que ce soit. Nous avons aussi noté dans le rapport du gouvernement que la mise en application du Plan d'action national en faveur des droits de l'homme 2015-2019 demandée par la commission d'experts est en bonne voie. Il nous a aussi annoncé que

la révision de la loi nº 29 sur l'action positive (emploi) de 1998 est achevée et qu'un groupe de travail a été mis en place afin de préparer le projet de texte d'amendement.

Comme l'indique le rapport du gouvernement, une proposition pour légiférer le Cadre d'autonomie économique équitable a été discuté entre le gouvernement et les parties intéressées, le gouvernement procède actuellement à un autre cycle de dialogue social avec le secteur privé sur un projet de texte remanié, et le texte final sera soumis à l'examen du cabinet avant d'être déposé devant l'assemblée.

Enfin, le gouvernement namibien a reconnu aussi les limites de ses capacités à collecter des données relatives à la discrimination et il a fait appel à l'assistance technique du BIT pour permettre à la Commission de l'équité en matière d'emploi d'élaborer et de mettre en œuvre un système général de gestion de l'information qui permettra le traitement des rapports électroniques sur l'action positive et la gestion électronique des cas.

Le gouvernement ayant fait montre d'efforts concrets dans les limites maximales de ses capacités afin d'arriver progressivement à la conformité de sa législation et sa pratique nationales avec la convention, nous invitons le BIT à lui apporter son assistance technique afin de parachever ses efforts en vue de donner pleinement effet à son application des dispositions de la convention. Pour conclure, nous espérons que, dans ses conclusions, la commission prendra en considération toutes les informations factuelles que le gouvernement namibien a fournies, ainsi que la discussion et les commentaires constructifs devant cette auguste assemblée.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Algérie** – Tout d'abord, l'Algérie se réjouit des progrès enregistrés par la République de Namibie, en particulier dans la mise en œuvre des dispositions de la convention. Dans ce cadre, la délégation algérienne salue les mesures envisagées par le gouvernement de la Namibie pour s'aligner sur la législation internationale, et les meilleures pratiques relatives à la promotion de l'égalité des droits et des chances au travail.

Dans sa quête d'une plus grande cohérence des politiques publiques, la délégation algérienne encourage la Namibie à poursuivre ses efforts pour consacrer une approche globale et intégrée de non-discrimination, et de prise en compte des besoins particuliers, notamment des personnes handicapées et des victimes du statut VIH/sida.

L'Algérie salue par la même occasion le gouvernement de la Namibie pour les efforts louables et constructifs qu'il a déployé pour l'avancement du processus visant l'adaptation de la législation du travail, afin d'interdire le licenciement des travailleurs fondé sur le statut VIH/sida, le degré de handicap physique ou mental, ou les responsabilités familiales; et l'adoption du projet de loi-cadre pour l'autonomisation économique équitable, ainsi que pour le développement des programmes d'accès à la formation et aux possibilités d'emploi pour les handicapés.

L'Algérie estime en outre, que la République de la Namibie pourrait, en collaboration avec l'OIT, approfondir la réflexion sur l'amélioration du cadre institutionnel et combler ainsi les déficits d'actions antérieures en matière de lutte contre les discriminations à l'égard des groupes vulnérables, et les comportements créant un environnement de travail non décent.

Membre employeur, République démocratique du Congo – S'agissant du VIH/sida, comme l'a fait remarquer la commission d'experts dans son rapport, la Namibie est devenue le premier pays d'Afrique dont plus des trois quarts de sa population est touchée par le VIH, situation plus que préoccupante d'un pays frère. Mais il est

regrettable que l'alinéa *b)* du paragraphe 1 de l'article 1 de la convention ne soit pas suffisamment exploité, en l'occurrence, il s'agit notamment du statut VIH. Ce faisant, en étroite harmonie de réflexion avec la commission d'experts, nous exhortons le gouvernement à adopter des mesures spécifiques et courageuses pour garantir que les travailleurs victimes de la discrimination fondée sur le statut VIH (avéré ou supposé) ont un accès effectif à des voies de recours.

Concernant l'accès à la formation professionnelle, en appui au paragraphe 3 de l'article 1 de la convention, les employeurs de la République démocratique du Congo apprécient les efforts fournis par le gouvernement pour promouvoir l'accès des groupes désignés aux possibilités de formation et d'emploi. Par ailleurs, ils exhortent le gouvernement à examiner régulièrement les mesures d'action positive y relatives, afin d'évaluer leur pertinence et leur impact, et de fournir des informations sur toute mesure prise à cet effet et sur les résultats obtenus.

Toutefois, eu égard aux différentes formes de discrimination en matière d'emploi et de profession, telles que vécues en Namibie et dénoncées, nous exhortons le gouvernement à user de l'approche de concertation avec les partenaires sociaux et à solliciter l'assistance du BIT en vue de faire évoluer positivement le monde du travail dans le respect de la convention.

Membre gouvernemental, Angola – L'Angola tient à féliciter la délégation namibienne pour la soumission de son rapport ainsi que pour avoir décidé de solliciter l'assistance technique du BIT afin d'élaborer et mettre en œuvre un système général de gestion de l'information. Il semble que ce système permettra de collecter et d'analyser des données et de formuler des éléments matériels pour les cas portant sur l'action positive et la discrimination. À cet égard, il faut noter que c'est la première fois que le gouvernement namibien est prié de comparaître devant la commission.

Nous croyons comprendre que la discrimination fondée sur ce statut est illégale et punissable au titre de la loi namibienne. Ainsi, le gouvernement namibien a collaboré avec toutes les parties prenantes afin d'améliorer les valeurs de justice sociale, rendant la loi accessible grâce à un engagement constructif avec des institutions nationales et régionales, notamment avec la SADC. À cet égard, il est à noter que le projet de loi sur l'interdiction de la discrimination illégitime, les propos haineux et le harcèlement a été diffusé pour commentaires auprès des différentes parties intéressées et qu'une réunion de consultation a eu lieu le 28 mai 2021. Finalement, la loi interdisant la discrimination raciale a été abrogée.

Compte tenu des engagements qui ont été pris, la délégation angolaise félicite la Namibie pour les résultats obtenus jusqu'à présent et elle encourage le gouvernement à poursuivre le processus de réforme législative afin d'améliorer la législation du travail et de l'aligner sur les instruments internationaux promus par l'OIT. C'est pourquoi le pays a besoin d'une assistance technique.

Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI) – Le gouvernement namibien a répondu que la discrimination fondée sur le statut VIH/sida est illégale, comme l'a déclaré en 2000 la Haute Cour dans l'affaire Nanditume contre le ministre de la Défense. Or la crainte de la discrimination pour cause de statut VIH continue de hanter les salariés sur le marché du travail namibien, sous ses formes opaques et cachées.

Le recrutement dans les forces de défense reste soumis à un examen de santé préalable à l'embauche. On peut supposer que ces examens se justifient pour déterminer l'état de santé du candidat pour, supposément, lui dispenser les soins

nécessaires une fois qu'il sera engagé. N'est-il pas possible et mieux de lui apporter ces soins de santé après qu'il a été recruté?

Le problème suivant que posent les examens préalables à l'emploi est la discrimination qui survient dans leur sillage en ce qui a trait aux prestations de l'assurance médicale qui sont littéralement réduites, de même que toute perspective ultérieure d'emploi plein dans l'administration.

À propos du fonds de pension, qui influence l'emploi du personnel des services de l'administration, une fois qu'un employé a été mis en retrait pour raisons médicales ou de santé, il ne peut plus être réembauché dans les services de l'administration à plein temps avec maintien de la pension et d'autres prestations. À supposer qu'un employé soit mis en retrait à l'âge de 28 ans puis repris à temps partiel, moins les prestations médicales et autres, à l'âge de 30 ans la conséquence est que cet employé travaillera pendant trente ans sans aide médicale et sans les autres prestations allant de pair avec l'emploi à plein temps dans les services publics.

Notre demande est que les employés qui se sont complètement rétablis du VIH/sida ou de toute autre affection du reste ne doivent subir aucune forme de discrimination en matière d'emploi. Ce qui, pour l'essentiel, s'est dit précédemment concernant le statut VIH vaut aussi pour le handicap mental et physique.

Ce dont la Conférence doit être consciente est la question de la compatibilité, parce c'est exactement le même motif qui est utilisé pour discriminer les handicapés et les victimes de troubles mentaux. Nous partons du principe qu'il faut des critères de compatibilité pour ceux que les médecins ont déclarés totalement rétablis au point de pouvoir reprendre un emploi adapté à leur santé compte tenu des circonstances.

Membre gouvernementale, Soudan – Au nom du gouvernement du Soudan, je voudrais présenter une déclaration pour soutenir le gouvernement de la Namibie pour ce qui est de l'application de la convention. Nous voudrions faire cette déclaration à la suite des informations fournies par le gouvernement namibien. La Namibie a ratifié la convention en 2001, et c'est la première fois qu'elle est appelée à comparaître devant votre commission pour l'application de cette convention.

La convention a été incorporée dans la loi du travail, et le pays a amendé les articles mentionnés par la commission d'experts pour les mettre en conformité avec les normes internationales du travail. Le gouvernement de la Namibie a pris des mesures effectives pour donner aux éventuelles victimes des voies de recours juridiques efficaces. Il a également pris des mesures efficaces en matière d'égalité dans l'emploi dans le cadre de son plan d'action national 2015-2019. Nous voudrions apporter notre soutien au gouvernement de la Namibie dans les mesures qu'il a prises à cet égard.

Membre gouvernemental, Eswatini – L'Eswatini a l'honneur de se joindre à la discussion du cas de la Namibie sur la convention nº 111. Ma délégation veut rappeler que les États Membres qui ratifient cette convention s'engagent à promulguer et appliquer une politique nationale conçue pour promouvoir, par des méthodes adaptées à la situation du pays et à sa pratique, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, dans le but d'éliminer toute discrimination à cet égard.

Nous voudrions aussi attirer l'attention de la commission sur l'article 3 de la convention qui dispose que la promotion de l'acceptation et l'observance de la politique nationale pour l'élimination de toute discrimination doivent se faire par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, en collaboration avec les

organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés. Ce que nous voulons souligner ainsi est qu'il s'agit là d'une responsabilité partagée.

Des informations qui ont été communiquées par le gouvernement namibien, il ressort que, au moyen d'instruments à la fois législatifs et de politique nationale et de plans d'action, la Namibie s'est efforcée d'appliquer la convention en droit comme dans la pratique. Nous nous référons à ce sujet aux instruments législatifs et de politique et aux plans d'action que le gouvernement a adoptés au fil des ans: i) le Code national sur le VIH/sida et l'emploi pour la prévention du VIH et la gestion du sida (1998); ii) le Plan d'action national en faveur des droits de l'homme, qui fait d'un de ses principaux centres d'attention «le droit de ne pas subir de discrimination», en particulier pour certains groupes, dont les femmes, les peuples autochtones, les personnes handicapées, etc.; iii) la loi sur l'interdiction de la discrimination illégitime, les propos haineux et le harcèlement, qui abrogera la loi sur l'interdiction de la discrimination raciale nº 26 de 1991; iv) la publication, en novembre 2017, du Rapport spécial des services de l'Ombudsman sur le racisme et la discrimination, qui renferme des recommandations à l'intention du gouvernement (pour la formulation de programmes et de stratégies, des actions de sensibilisation et un soutien aux victimes) et des organisations d'employeurs (pour le réexamen des procédures de recrutement, la formation à la détection de la discrimination, la mise en place de procédures pour le traitement des plaintes pour discrimination); v) la rédaction d'un livre blanc sur les droits des peuples autochtones qui a, depuis, été soumis au cabinet; vi) l'adoption sous forme de loi du texte modifiant la loi sur l'action positive (emploi) nº 6 de 2007, qui impose aux employeurs de prendre des mesures positives pour favoriser l'emploi des personnes issues de groupes désignés; et vii) la création de la Commission de l'équité en matière d'emploi qui a publié son rapport en 2017.

Tout cela, l'effet cumulé de toutes ces activités, devrait certainement plaider en faveur du gouvernement namibien, dont les efforts démontrent la volonté sans bornes du gouvernement d'appliquer la convention en droit comme dans la pratique.

Membre gouvernemental, Ouganda – Ma délégation note que c'est la première fois que la Namibie comparaît devant la commission et a commenté les données relatives à la réponse fouillée qu'elle a fournie. Permettez-moi d'aborder les questions qui sont portées à l'attention de la Namibie au titre de la convention. Nous louons les efforts déployés par la Namibie et appelons à nouveau le Bureau à accorder toute l'assistance technique possible pour relever les défis de la collecte et l'analyse des données relatives à son action positive. Nous proposons aussi une assistance supplémentaire du Bureau aux partenaires tripartites afin de faciliter l'élaboration de programmes de formation appropriés ayant pour objet la promotion de l'objectif de l'action positive. Une fois encore, ma délégation prend note de progrès constants, en particulier du dialogue social axé sur l'inclusivité et pour élaborer le projet de loi qui doit être soumis au cabinet. Enfin, ma délégation est persuadée que la Namibie a pris les bonnes mesures, et elle appelle le Bureau à apporter son assistance technique pour renforcer les capacités en matière de collecte de données et en d'autres domaines pertinents.

Représentant gouvernemental – Au nom de ma délégation, je vous remercie pour l'excellence de votre direction dans la conduite des discussions de ce jour. Je veux aussi remercier toutes les délégations qui ont pris la peine d'être présentes pendant l'exposé de la Namibie devant la Commission de la Conférence. Vos précieuses contributions, vos commentaires et vos recommandations sont essentiels à la poursuite de nos efforts pour le respect inconditionnel des droits de l'homme dans le monde du travail, dans l'intérêt

de nos populations. Le taux de présence élevé lors des interventions et les avis exprimés aujourd'hui sont extrêmement encourageants et sont motivants pour la Namibie et son engagement dans la lutte contre la discrimination et pour l'égalité dans le monde du travail.

Comme je l'ai dit dans mes propos liminaires, la Namibie poursuit son Grand projet national pour l'élimination de la discrimination. La protection assurée par la loi sur le travail est large et de caractère général dans la mesure où elle interdit la discrimination dans toute décision relative à l'emploi dans tous les aspects de l'emploi, de l'embauche jusqu'à la cessation de la relation. L'insuffisance de la protection en cas de licenciement fondé sur le statut VIH/sida, telle que la perçoit la commission d'experts, est actuellement examinée par le groupe de travail tripartite. La Namibie est fière des résultats obtenus en matière d'élimination de la discrimination dans l'emploi depuis l'indépendance.

Pour conclure, permettez-moi de répéter, une fois encore, que la Namibie continuera à consulter les partenaires sociaux sur l'application de la convention nº 111 ainsi que sur l'application d'autres conventions de l'OIT.

Membres travailleurs – Nous prenons note des commentaires du gouvernement namibien. Nous soulignons le fait que le gouvernement a pour obligation de respecter les normes internationales du travail et les orientations données par la commission d'experts conformément à son mandat. Elle a aussi pour responsabilité de répondre de manière détaillée aux questions soulevées par la commission d'experts. À la lecture de l'historique de ce cas, nous trouvons des demandes répétées de la commission d'experts pour les mêmes informations. Nous recommandons une fois encore au gouvernement de traiter les questions de la commission d'experts avec le plus grand sérieux.

L'objectif premier de la convention est d'éliminer toute discrimination dans tous les aspects de l'emploi et de la profession, comme les définit la convention, en faisant progresser concrètement et progressivement l'égalité de chances et de traitement en droit et dans la pratique. Ce faisant, elle rend aussi nos sociétés plus équitables et plus égalitaires. Or il s'agit d'une convention dynamique, qui invite les Membres à garder à l'esprit l'objectif de l'élimination de toute discrimination dans l'emploi et la profession. Pour ce faire, les États sont tenus d'élaborer et de mettre en œuvre une politique nationale de l'égalité aux aspects multiples en procédant à un réexamen en fonction duquel les politiques et pratiques qui ont donné de bons résultats dans le passé, mais qui stagnent, ont besoin d'être révisées régulièrement pour continuer à progresser vers l'objectif de l'élimination de toute discrimination. Il va de soi que l'adoption d'une politique nationale de l'égalité présuppose l'adoption de mesures de mise en application spécifiques et concrètes, ce qui implique le besoin d'un cadre législatif clair et complet, qui fasse en sorte que le droit à l'égalité et à la non-discrimination soit effectif dans la pratique.

Nous notons les propres préoccupations du gouvernement namibien, relayées à des journalistes en 2019, selon lesquelles des formules innovantes sont nécessaires pour accélérer les progrès vers l'équité dans l'emploi. Nous voulons croire que ces préoccupations se traduiront par la volonté politique nécessaire pour prendre les actions qui s'imposent pour faire preuve d'ambition dans les politiques et la pratique.

Dans l'optique de l'élimination de toute discrimination, y compris sous la forme de harcèlement sexuel, un défi que la convention nº 111 nous impose de relever, nous appelons le gouvernement à prendre des mesures volontaristes pour s'attaquer aux causes sous-jacentes de la discrimination, et aux inégalités de fait résultant de la

discrimination, dans l'emploi et la profession, à réexaminer leur efficacité, et à le faire en se montrant réactif aux orientations données par l'OIT et sa commission d'experts.

Nous appelons le gouvernement namibien à élargir l'interdiction du licenciement au statut VIH/sida (réel ou supposé), au handicap physique ou mental, et aux responsabilités familiales, et de le faire de manière explicite par la loi. Les victimes de discrimination au travail devraient avoir un accès effectif à des voies de recours judiciaire. Nous prenons note de l'assurance donnée par le gouvernement dans les informations supplémentaires qu'il a fournies par écrit et dans les propos tenus en ce lieu, que ces groupes sont protégés, mais nous voudrions aussi faire remarquer que si, au premier chef, la commission d'experts de l'OIT ne sait pas avec certitude si un groupe est totalement protégé, il est probable qu'un membre de ce groupe confronté à une éventuelle discrimination n'en ait pas non plus la certitude. Cela constitue une barrière pour la justice et pour les voies de recours, à laquelle il faudrait s'attaquer sans tarder.

Nous appelons aussi le gouvernement namibien à intensifier ses efforts pour mettre totalement en œuvre sa politique nationale d'égalité. Il faut que le gouvernement fournisse des informations détaillées sur les mesures concrètes adoptées afin de mettre en œuvre les actions énoncées dans le Plan d'action national en faveur des droits de l'homme 2015-2019, en particulier la révision du cadre législatif et réglementaire, et de rendre compte des résultats obtenus. Un effort de suivi doit être accordé aux recommandations du Rapport spécial des services de l'Ombudsman sur le racisme et la discrimination, publié depuis plusieurs années, et aux mesures pratiques prises pour remédier à cette discrimination.

Enfin, nous rappelons l'importance de l'action positive, que prévoit la convention, à l'intention des travailleurs appartenant à des groupes ayant été défavorisés, pour réaliser une politique nationale de l'égalité effective. Nous appelons le gouvernement namibien à faire en sorte que les groupes défavorisés de travailleurs puissent jouir de leur droit à la non-discrimination dans l'emploi et la profession, notamment par le biais de l'action positive. Il faut que le gouvernement namibien promeuve l'accès des travailleurs défavorisés à l'emploi et à des professions spécifiques, à la formation professionnelle et à des conditions d'emploi non discriminantes. En conséquence, nous appelons le gouvernement à répondre aux demandes de la commission d'experts et à fournir des informations sur les résultats des initiatives d'action positive en cours ainsi que des détails sur les révisions législatives en préparation.

Le gouvernement doit accepter une mission technique du BIT destinée à fournir l'assistance nécessaire non seulement à la mise au point de systèmes de gestion de l'information, mais aussi à accompagner la mise en conformité avec toutes les obligations découlant de la convention.

Membres employeurs – Le groupe des employeurs remercie le gouvernement namibien pour ces informations, complètes autant qu'utiles, en particulier sur l'application de la convention en droit et dans la pratique, et sur toutes les modifications qui ont été apportées à la législation ou sont en voie de l'être.

Nous tenons aussi à remercier les délégués qui ont pris la parole et participé aux discussions de ce jour. À la lumière des débats, le groupe des employeurs invite le gouvernement:

- à adopter des mesures spécifiques pour faire en sorte que les travailleurs qui sont victimes d'une discrimination fondée sur le statut VIH réel ou supposé aient un accès effectif à des voies de recours juridique, et à faire la lumière sur le ou les organismes chargés de traiter les cas de discrimination en Namibie;

- à rendre compte du suivi et du plan d'action contenu dans le Rapport spécial des services de l'Ombudsman sur le racisme et la discrimination soumis à l'Assemblée nationale en octobre 2017;
- à rendre compte du suivi du Plan d'action national en faveur des droits de l'homme, éventuellement pour la période ultérieure à 2015-2019;
- à faire rapport sur les changements législatifs finaux apportés à la loi sur l'action positive (emploi) nº 6 de 2007, après les commentaires du Conseil consultatif tripartite du travail et compte tenu des travaux du groupe de travail national;
- à préciser de quelle manière, dans le cadre du programme de redressement de la Namibie, les décisions de l'EEC affectent les possibilités des employeurs de pourvoir certains postes;
- à faire rapport sur la réforme du nouveau projet 2015 de Cadre d'autonomie économique équitable, qui est pratiquement prêt à être soumis au cabinet pour examen avant d'être déposé à l'Assemblée nationale dans le courant du troisième ou quatrième trimestre de l'exercice budgétaire 2021-22; et enfin
- à se prévaloir de toute l'assistance technique du BIT nécessaire.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et verbales fournies par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission exhorte le gouvernement à prendre, en concertation avec les partenaires sociaux, toutes les mesures nécessaires afin:

- **d'adopter des mesures spécifiques pour faire en sorte que les travailleurs qui sont victimes de discrimination fondée sur tout motif prohibé aient un accès effectif à des voies de recours juridique;**
- **de fournir des informations sur le nombre des cas de discrimination traités par la juridiction du travail et sur leurs résultats;**
- **de rendre compte du suivi et du plan d'action pour l'application des recommandations du rapport spécial des services de l'Ombudsman sur le racisme et la discrimination soumis à l'Assemblée nationale en octobre 2017, y compris pour ce qui est du réexamen des procédures de recrutement, de la formation à la détection de la discrimination, et de la mise en place de procédures pour le traitement des plaintes pour discrimination;**
- **de fournir des informations détaillées sur les mesures concrètes prises afin de mettre en application le Plan d'action national en faveur des droits de l'homme adopté après 2015-2019, s'il existe, et en particulier le réexamen du cadre législatif et réglementaire, et de rendre compte des résultats obtenus;**
- **de rendre compte des initiatives prises afin de promouvoir l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle des groupes désavantagés du fait de leur race, genre ou handicap, en application de la loi sur l'action positive (emploi) de 1998;**
- **de rendre compte de la révision programmée de la législation, notamment des changements législatifs définitifs à la nouvelle la loi nº 6 de 2007 modifiant la loi sur l'action positive (emploi);**

- **de renforcer le mandat de la Commission de l'équité dans l'emploi (EEC) pour traiter des cas de discrimination, de renforcer sa capacité et de préciser dans quelle mesure ses décisions affectent le pourvoi par l'employeur de certains postes; et**
- **de faire rapport sur la réforme du projet 2015 du nouveau cadre d'autonomie économique équitable.**

La commission prie le gouvernement d'accepter une mission consultative technique du BIT qui apportera l'assistance nécessaire afin de faciliter la pleine mise en œuvre des obligations découlant de la convention.

La commission prie le gouvernement de soumettre, après concertation avec les partenaires sociaux, un rapport à la commission d'experts avant sa réunion en 2021.

Représentant gouvernemental – La Namibie saisit cette occasion pour vous remercier pour votre conduite avisée des travaux de la commission, lors de la 109e session de la Conférence internationale du Travail. C'est la première fois que la Namibie se présente devant cette commission, et notre équipe a beaucoup appris de ces travaux.

La Namibie est déterminée à mettre en œuvre les dispositions de la convention et à prendre toutes les mesures nécessaires à cette fin, en consultation avec les partenaires sociaux, comme le soulignent les conclusions de la commission. Nous consulterons nos partenaires sociaux et d'autres parties prenantes concernées sur différents points, notamment en ce qui concerne les conclusions de la commission.

En conclusion, la Namibie accueille favorablement la proposition de mission consultative technique, qui fournira l'assistance dont nous avons besoin pour nous conformer pleinement à nos obligations découlant de la convention. Nous proposons que cette mission soit organisée virtuellement, afin qu'elle puisse avoir lieu sans tarder. Nous nous engageons à soumettre le rapport demandé à la commission d'experts avant sa prochaine réunion. Je vous remercie sincèrement.

Kazakhstan (ratification: 2000)

Convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Poursuites pénales contre Erlan Baltabay et Larisa Kharkova

Les poursuites pénales contre M. Baltabay et Mme Kharkova n'ont pas été intentées pour leur «participation à des activités syndicales légales», mais bien pour des délits de droit commun.

Actuellement, M. Baltabay et Mme Kharkova jouissent de leur liberté.

Erlan Baltabay, dirigeant du Syndicat indépendant des travailleurs du pétrole et de l'énergie, a profité de sa fonction pour détourner 10 800 000 tenges (KZT) qui lui avaient été confiés.

Le 17 juillet 2019, M. Baltabay a été déclaré coupable par le tribunal de district d'Enbekshi de Chimkent, en application du paragraphe 2, partie 4, de l'article 189 du Code pénal du Kazakhstan (abus de confiance ou détournement de biens confiés). Il a été condamné à sept ans de prison et à l'interdiction d'occuper des postes à responsabilité dans des associations publiques et autres organisations à but non lucratif pendant sept ans. La peine devait être purgée dans un établissement pénitentiaire de sécurité moyenne.

Il n'a pas été fait appel du verdict dans les délais impartis.

Le 2 août 2019, M. Baltabay a reconnu sa culpabilité et a formulé un recours en grâce auprès du Président du Kazakhstan, Kassym-Jomart Tokayev.

M. Baltabay a été gracié le 9 août 2019 par décret présidentiel, et la partie de sa peine qu'il n'avait pas purgée a été remplacée par une amende.

Conformément à la décision du Tribunal de district d'Al-Farabi de Chimkent, adoptée le même jour, les 2 528 jours de prison non purgés ont été transformés en une amende de 1 595 800 KZT que M. Baltabay était tenu de payer dans le mois suivant la date de cette décision.

Dans le même temps, M. Baltabay a été libéré de l'établissement pénitentiaire IS-167/11 de Chimkent du ministère de l'Intérieur.

Le 11 septembre 2019, une procédure a été engagée contre M. Baltabay pour recouvrer l'amende de 1 595 800 KZT due à l'État qu'il n'avait pas payée.

Le 1er octobre 2019, une requête a été présentée au Tribunal de district d'Al-Farabi de Chimkent pour remplacer l'amende infligée à M. Baltabay par une autre peine, puisqu'il ne s'était pas acquitté de l'amende.

À titre de référence: en vertu du paragraphe 3, partie 6, de l'article 41 du Code pénal, la peine (verdict) est appliquée en cas de défaut de paiement de l'amende dans le délai prescrit; le montant de l'amende dû est alors remplacé par une peine d'emprisonnement, où un jour d'emprisonnement équivaut à quatre fois le montant de l'indice de calcul mensuel à payer par une personne déclarée coupable d'un délit grave.

Le 16 octobre 2019, le Tribunal de district d'Al-Farabi de Chimkent a donc décidé de remplacer l'amende susmentionnée par une peine de cinq mois et huit jours de prison.

Au cours de l'audience, le tribunal a également ordonné la remise en détention immédiate de M. Baltabay.

M. Baltabay a été libéré de l'établissement pénitentiaire IS-167/3 le 20 mars 2020, après avoir purgé sa peine. Il avait déposé une requête auprès du tribunal pour rétablir les délais de recours deux mois après la date d'entrée en vigueur du verdict (7 octobre 2019).

Le 31 octobre 2019, le Tribunal de district d'Enbekshi de Chimkent a rejeté ladite requête.

Le 24 septembre 2020, M. Baltabay, accompagné de M. Abishev pour le représenter, a fait appel une nouvelle fois du verdict rendu le 17 juillet 2019.

Le 28 septembre 2020, le Tribunal de district d'Enbekshi de Chimkent a rejeté l'appel, le délai ayant été dépassé.

M. Baltabay n'a pas interjeté appel de la décision le privant du droit d'occuper des postes à responsabilité dans des associations publiques et des organisations à but non lucratif.

En outre, pour l'heure, ni M. Baltabay ni sa défense n'ont déposé de requête auprès de la Cour suprême pour contester la légalité et la validité de la décision du tribunal de première instance.

Larisa Kharkova est une ancienne dirigeante de la Confédération des syndicats indépendants du Kazakhstan (KNPRK).

Le 25 juillet 2017, elle a été condamnée à quatre ans de restriction de liberté, à la confiscation de biens et à l'interdiction d'occuper des postes à responsabilité dans des associations publiques et des organisations à but non lucratif pendant cinq ans pour des abus de pouvoir (partie 1 de l'article 250 du Code pénal) ayant entraîné un préjudice supérieur à 12 000 000 KZT.

Selon les statuts de la KNPRK, il s'agit d'une organisation à but non lucratif. Pourtant, Mme Kharkova, abusant de ses pouvoirs, a conclu des contrats avec des organisations tierces afin d'en tirer des bénéfices.

Les fonds ont été illégalement répartis entre elle et ses collaborateurs les plus proches sous la forme de «primes», causant un préjudice de 2 500 000 KZT au syndicat.

De plus, elle a placé 5 000 000 KZT sur son compte bancaire rémunéré à 13,2 pour cent par an après avoir retiré la somme du compte du syndicat.

Lors de l'examen comptable, elle n'a pas présenté de documents pour justifier le transfert de 8 000 000 KZT.

Les conclusions de l'enquête et de l'expertise médico-légale ont démontré la culpabilité de Mme Kharkova (examens comptables confirmant le transfert de fonds, documents bancaires, déclarations de témoins, statuts de l'organisation syndicale limitant les pouvoirs de la condamnée à débourser des fonds).

Le 29 septembre 2017, le comité d'appel de la Cour régionale du Kazakhstan du Sud a estimé que le verdict était légitime et justifié, et l'a confirmé. En effet, il a conclu que l'examen du tribunal de première instance de chaque élément de preuve et pièce du dossier était correct et fiable. Sa décision respectait les principes généraux régissant les condamnations et tenait compte des circonstances atténuantes au moment de déclarer la culpabilité et de décider de la peine.

La décision d'appel fait référence au verdict du tribunal, identique aux conclusions de la cour sur les soi-disant rapports sur les activités de 2009-2015 que la défense a présentés au tribunal: ils n'étaient pas signés ni approuvés, à l'instar des procès-verbaux des discussions soumis au tribunal, de sorte qu'ils ne pouvaient être considérés comme des éléments de preuve. En outre, le tribunal a noté que, au cours de l'enquête, Mme Kharkova a toujours refusé de répondre aux questions répétées sur la disponibilité des documents relatifs aux activités des organisations qu'elle dirigeait et n'a fourni aucun rapport ni aucun document pour les contrôles d'audit et d'expertise.

Le 9 novembre 2017, Mme Kharkova a été inscrite auprès du service de probation nº 1 du district d'Enbekshi du Service de la justice pénale de Chimkent.

À titre de référence: la restriction de liberté consiste en un contrôle probatoire sur le condamné pendant une période allant de six mois à sept ans et en l'exécution de la part du condamné de cent heures de travail obligatoire par an pendant la durée de sa peine. La restriction de liberté s'effectue au lieu de résidence du condamné, sans isolement de la communauté.

L'autorité compétente effectue le contrôle probatoire qui, si le tribunal le décide, s'accompagne des obligations suivantes: l'interdiction de changer de lieu de résidence permanente, de travail ou d'étude, sans prévenir l'autorité compétente; la surveillance du comportement du condamné; l'interdiction de se rendre sur certains lieux; des soins pour des troubles mentaux et comportementaux (maladies) associés à l'abus de substances psychoactives et de maladies sexuellement transmissibles; la fourniture d'un soutien financier à la famille; d'autres obligations contribuant à corriger le comportement du condamné et l'empêchant de commettre de nouvelles infractions pénales.

La condamnée a demandé le réexamen des actes judiciaires en cassation.

La requête en cassation a fait l'objet d'un examen préliminaire par un juge de la Cour suprême qui a étudié les dossiers et a rejeté la requête en réexamen devant la Cour de cassation en raison de l'absence de motifs de révision des décisions judiciaires.

La requête de révision en cassation du verdict que Mme Kharkova a adressée au président de la Cour suprême a été rejetée en raison de l'absence de motifs justifiant une telle soumission.

À partir du 9 novembre 2018, il était possible de déposer une demande de mise en liberté anticipée conditionnelle. Sous réserve d'une demande de Mme Kharkova, la restriction de la liberté pouvait être remplacée par une amende (environ 800 000 KZT). Pour cela, il faut intégralement indemniser les préjudices causés (environ 5 000 000 KZT), mais ce droit n'a pas été exercé.

La date limite pour déposer une demande de mise en liberté anticipée conditionnelle a expiré le 9 février 2019 et, selon le bureau du procureur général, aucune demande n'a été présentée.

La restriction de liberté de Mme Kharkova prendra fin le 9 novembre 2021.

En ce qui concerne l'action au pénal de Dmitry Senyavsky, qui a été blessé, des mesures de renseignement ont été prises pour mener l'enquête.

Le 15 février 2019, les poursuites ont été abandonnées compte tenu de l'impossibilité d'identifier la personne qui a commis le délit.

Des efforts pour élucider l'enquête se poursuivent.

Enregistrement du Confédération des syndicats libres de la République du Kazakhstan (CFTUK)

Comme indiqué précédemment, les autorités judiciaires ont refusé d'enregistrer à quatre reprises l'organisation syndicale nationale CFTUK.

Le premier enregistrement du CFTUK a été rejeté pour sa similitude avec une entité juridique déjà enregistrée, la Confédération des syndicats libres du Kazakhstan. En outre, les statuts mentionnaient reprendre la succession de l'organisation syndicale KNPRK, dissoute de force.

Conformément à l'article 38 du Code civil du Kazakhstan, «le titre d'une entité juridique ne peut pas reproduire intégralement ou substantiellement le titre d'une entité juridique enregistrée en République du Kazakhstan».

Les défauts précisés dans le rejet initial n'ont pas été corrigés dans les demandes d'enregistrement ultérieures (les 17 août 2018, 18 septembre 2018 et 14 novembre 2019) alors que toutes les irrégularités pouvaient être corrigées.

Toutefois, à ce jour, les violations identifiées n'ont pas été éliminées, et aucune nouvelle demande d'enregistrement n'a été soumise aux autorités judiciaires.

Suspension des activités du Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie

Conformément à la décision du Tribunal des affaires économiques interdistricts de Chimkent du 5 février 2021, les activités dudit syndicat ont été suspendues pendant six mois, parce que l'organisation syndicale n'a pas confirmé son statut.

À titre de référence: conformément au paragraphe 2 de l'article 13 de la loi sur les syndicats, un syndicat sectoriel doit disposer d'unités structurelles et/ou d'organisations affiliées sur le territoire couvrant plus de la moitié du nombre total des régions, des villes et de la capitale.

En vertu du paragraphe 2 de l'article 10 de la loi sur les syndicats, un syndicat sectoriel doit présenter à l'autorité chargée de l'enregistrer les copies des documents attestant qu'il respecte les exigences du paragraphe 2 de l'article 13 de la loi avant la fin de l'année suivant son enregistrement.

En vertu du paragraphe 3 de l'article 10 de la loi sur les syndicats, l'absence de confirmation du statut d'un syndicat sectoriel dans l'année suivant son enregistrement entraîne la suspension de ses activités par voie judiciaire à la demande des autorités exécutives locales.

En mars 2021, le ministère du Travail et de la Protection sociale et le ministère de la Justice, ainsi que des représentants des organisations syndicales nationales, la Fédération des syndicats, la Confédération du travail du Kazakhstan et la Communauté des syndicats *Amanat*, ont organisé une réunion avec le dirigeant du Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie, M. Kosshygulov, et ses représentants, Mme Kharkova et M. Erdenov, pour fournir une assistance pratique relative aux procédures d'enregistrement des syndicats dans le cadre d'un groupe de travail sur les points problématiques lors de l'enregistrement de syndicats.

Le 25 mars 2021, le Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie a déposé un recours auprès du Comité d'appel de Chimkent.

La session de la cour d'appel était prévue le 21 avril 2021 et a été reportée au 29 avril 2021.

L'audience du 29 avril 2021 a également été reportée à cause de la demande de récusation du juge de la part des représentants du syndicat.

Pour information, d'après la demande déposée au service public pour l'enregistrement des documents constitutifs, des modifications et des documents supplémentaires des entités juridiques, le 13 janvier 2021, M. Kosshygulov a été nommé président du Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie.

En outre, le groupe de travail sur les points problématiques lors de l'enregistrement de syndicats, auquel participent le ministère du Travail et de la Protection sociale et le ministère de la Justice, ainsi que des représentants des organisations syndicales nationales, fonctionne depuis 2019.

À ce jour, aucun problème relatif à l'enregistrement de syndicats n'a été signalé ni aucune plainte écrite ou verbale n'a été déposée.

Si des plaintes concernant l'enregistrement de syndicats devaient être déposées, elles seraient dûment traitées par le groupe de travail.

Activités des associations nationales d'employeurs

L'Accord général pour 2021-2023 a été signé par le gouvernement, des associations nationales (associations ou syndicats) d'employeurs et de travailleurs le 12 mars 2021.

La Confédération nationale des employeurs (entrepreneurs) de la République du Kazakhstan faisait partie des signataires de l'accord général.

La confédération œuvre à la signature d'accords de partenariat social sectoriels et régionaux, et ses représentants sont également membres de commissions nationales, sectorielles et régionales tripartites de partenariat social et de réglementation sociale et du travail.

Comme indiqué précédemment, la Chambre nationale des entrepreneurs *Atameken* a perdu son droit de participer au système de partenariat social en tant que représentant des employeurs et n'a pas participé à l'élaboration ni à l'adoption de l'accord général.

Article 402 du Code pénal du Kazakhstan

Des amendements à l'article 402 du Code pénal ont été adoptés en mai 2020 pour réduire la responsabilité pour incitation à poursuivre une grève déclarée illégale par le tribunal.

Les dispositions actuelles sont conformes à l'article 21 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques que le Kazakhstan a ratifié en 2005, lequel prévoit que l'exercice du droit de réunion pacifique ne peut être l'objet de restrictions que si celles-ci sont prévues par la loi et sont nécessaires dans une société démocratique pour protéger la sécurité nationale ou la sécurité publique, l'ordre public, la santé ou la moralité publiques, ou les droits et libertés d'autrui.

En outre, l'ordonnance nº 89 du ministère du Travail et de la Protection sociale du 29 mars 2021 prévoit la création d'un groupe de travail chargé d'analyser l'application de la législation du travail, composé de représentants d'organes de l'État, d'associations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que de plusieurs experts et universitaires spécialisés dans le domaine des relations du travail.

Le groupe de travail discutera de l'amélioration de la législation du travail, de la loi sur les syndicats et de la révision de l'article 402 du Code pénal.

Inclusion d'organisations internationales de travailleurs et d'employeurs sur la liste des organisations internationales et des organisations publiques qui accordent des subventions

Comme il a déjà été signalé précédemment, le ministère du Travail et de la Protection sociale est disposé à envisager la possibilité d'inclure la Confédération syndicale internationale et l'Organisation internationale des employeurs à cette liste.

Cette question sera examinée sous réserve de la réception de lettres pertinentes de ces organisations reprenant les objectifs et les domaines spécifiques couverts par leurs subventions.

Discussion par la commission

Interprétation du russe: **Représentant gouvernemental, premier vice-ministre du Travail et de la Protection sociale de la population** – En 2019, à l'occasion de la 108e session de la Conférence, nous avons informé cette commission de la mise en œuvre d'une feuille de route qui a été formulée à l'issue d'une mission de haut niveau de l'OIT au Kazakhstan. Au cours des deux dernières années, nous avons réalisé toutes les activités qu'elle prévoyait, y compris l'analyse de la façon dont la loi sur les syndicats est appliquée au Kazakhstan, en consultation avec des organisations syndicales de tous les niveaux (syndicats nationaux, sectoriels et territoriaux). Nous avons également formulé des recommandations pour améliorer les procédures pour que les organisations d'employeurs et de travailleurs puissent fonctionner et recevoir une aide de la part d'organisations internationales d'employeurs et de travailleurs.

À l'échelle nationale, des consultations ont eu lieu avec des syndicats au niveau national et des représentants du ministère de la Justice sur la question de l'enregistrement des syndicats. À la suite de toutes ces activités, la loi sur les modifications et les ajouts à certains textes législatifs de la République du Kazakhstan sur les questions de travail (ci-après, la loi sur les modifications et ajouts) a été adoptée en mai 2020. En vertu de cette loi et afin d'appliquer la convention, le Code du travail, le Code pénal, la loi sur les syndicats, la loi sur la Chambre nationale des entrepreneurs (CNE) et la loi sur les associations publiques ont été modifiés. En ce qui concerne la loi sur les syndicats, premièrement, l'obligation faite aux syndicats de s'affilier à des organisations syndicales de niveau supérieur a été supprimée (articles 12, 13 et 14 de la loi). Un syndicat peut donc décider de manière autonome de son affiliation et de son adhésion syndicales. Deuxièmement, la loi inclut désormais des dispositions relatives à la coopération internationale avec des syndicats. Grâce à cela, les syndicats peuvent s'affilier à des organisations syndicales internationales et organiser et mener conjointement des activités avec des confédérations syndicales internationales. Troisièmement, la procédure visant à confirmer le statut des syndicats sectoriel, national et régional a été simplifiée. L'obligation de représenter la moitié des travailleurs d'un secteur ou d'une entreprise pour être effectivement enregistré en tant que syndicat opérationnel a été abrogée. Quatrièmement, les règles d'enregistrement des syndicats ont été simplifiées. Désormais, pour satisfaire aux exigences relatives au nombre minimum d'organisations affiliées sur un territoire donné, les organisations affiliées mais aussi les subdivisions structurelles (secteurs et bureaux de représentation) du syndicat seront comptabilisées. En même temps, en 2020, de nouvelles règles relatives aux services de l'État concernant l'enregistrement national des personnes morales et l'enregistrement des syndicats sectoriels et des bureaux de représentation ont été approuvées, prévoyant une réduction de la période d'enregistrement national de dix à cinq jours ouvrables. Le délai pour les syndicats pour confirmer leur statut a lui été

prolongé de six mois à un an après leur enregistrement. En cas de non-respect du délai fixé pour la confirmation du statut, la procédure de dissolution a été remplacée par une suspension des activités syndicales de trois à six mois.

Nous avons apporté des modifications au Code du travail et à la loi sur la CNE afin de supprimer le rôle de la chambre en tant que représentant des employeurs dans le dialogue social. Une disposition distincte du code prévoit les droits des organisations d'employeurs. En outre, les motifs repris dans le Code du travail pour déclarer une grève illégale ont été revus, et les grèves dans les installations de production dangereuses sont maintenant autorisées pour autant que le fonctionnement ininterrompu des principaux équipements et mécanismes soit assuré. Dans les établissements qui fournissent des services assurant la subsistance de la population, des grèves peuvent être menées si le volume des services nécessaires à la population est préservé, c'est-à-dire sans causer de préjudice à l'ensemble de la population de la zone concernée.

Conformément au Code pénal modifié, appeler à la tenue d'une grève déclarée illégale ne constitue plus une infraction pénale. Nous avons également réduit le montant de l'amende imposable en cas d'infraction à la loi, et les peines de privation de liberté et d'emprisonnement préalablement prévues ont maintenant été remplacées par d'autres formes de sanction.

Actuellement, il existe trois organisations syndicales nationales au Kazakhstan, ainsi que 53 syndicats sectoriels, 34 syndicats régionaux et 357 syndicats locaux, représentant environ 3 millions de travailleurs. Lorsque ces changements ont commencé à être introduits dans notre législation l'an dernier, de nouveaux syndicats ont été créés: 1 syndicat sectoriel, 25 syndicats locaux et 6 organisations affiliées à des syndicats sectoriels. Vous constaterez donc que la loi est opérationnelle et les syndicats fonctionnent. Nous estimons qu'il n'y a pas de problèmes au Kazakhstan quant à l'application de la convention en droit et dans la pratique.

En outre, le 12 mars 2021, avec nos partenaires sociaux, un nouvel accord général pour 2021-2023 a été signé par le gouvernement de la République du Kazakhstan et les organisations nationales de travailleurs et d'employeurs. Il contient des dispositions qui interdisent aux parties de s'immiscer dans les affaires et les activités des autres parties.

Je voudrais également ajouter que le Kazakhstan est le seul pays d'Asie centrale où les trois centrales syndicales nationales sont signataires de l'accord général. Cela démontre l'existence d'une coopération active avec les syndicats.

Pour ce qui est de l'aide pratique relative aux procédures d'enregistrement, un groupe de travail a été formé au sein du ministère du Travail composé de fonctionnaires du ministère de la Justice et de représentants des syndicats, y compris la Fédération des syndicats du Kazakhstan (FPRK), la Confédération du travail du Kazakhstan et la Communauté des syndicats *Amanat*; ce groupe offre une assistance pratique à l'enregistrement. Je tiens à vous assurer que le gouvernement du Kazakhstan prévoit de poursuivre ses travaux pour s'assurer que sa législation du travail est pleinement conforme aux normes internationales du travail et garantit la protection des activités des organisations de travailleurs et d'employeurs au Kazakhstan, favorisant ainsi le dialogue social.

Le 9 juin de cette année, le Président du Kazakhstan, Kassym-Jomart Tokayev, a signé un décret sur de nouvelles mesures qui seront adoptées dans le pays dans le domaine des droits de l'homme et en application duquel le gouvernement élaborera un plan de mesures relatives aux droits de l'homme qui concernera plusieurs domaines clés du monde du travail.

Ces mesures porteront notamment sur la liberté syndicale, la liberté d'expression, le droit à l'intégrité de la vie, les droits des victimes de la traite des personnes, les droits de l'homme des citoyens handicapés, les droits des femmes et l'élimination de la discrimination. Dans le même temps, elles viseront à améliorer la coopération entre le gouvernement et les organisations non gouvernementales (ONG), à accroître l'efficacité du système juridique et à prévenir tout acte de torture. L'objectif est aussi d'améliorer la coopération du Kazakhstan avec diverses organisations internationales, dont le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies. Dans le cadre de ce plan, nous nous efforcerons d'améliorer encore notre législation, y compris celle qui régit le fonctionnement des syndicats au Kazakhstan, en simplifiant les procédures d'adhésion, de résolution des conflits du travail et de fonctionnement d'une manière générale. Cela fera partie de la démarche que le Kazakhstan adoptera pour revoir et moderniser son système juridique et l'appareil d'État dans son ensemble.

Pour conclure, je voudrais demander à l'Organisation internationale du Travail de prendre note des mesures que nous avons adoptées et de soutenir nos plans décrits ci-dessus en prévoyant de nous fournir de nouvelles consultations techniques.

Membres travailleurs – Le cas du Kazakhstan est un cas récurrent au sein de notre commission. Nous avons en effet abordé ce cas à quatre reprises dans le passé en devant chaque fois regretter les graves violations de la convention dans le pays. Nous abordons une nouvelle fois ce cas en dressant le même constat que celui des examens précédents au sein de notre commission. Si les modifications légales intervenues pour répondre aux recommandations formulées dans le passé constituent un premier pas dans la bonne direction, le chemin vers une pleine conformité de la législation kazakhe à la convention est encore long. En effet, d'autres pans de la législation kazakhe n'ont pas été modifiés alors qu'ils ont également un impact sur l'exercice de la liberté syndicale.

Plus long encore que le chemin vers la conformité du cadre légal kazakh avec la convention est le chemin que devra encore parcourir le Kazakhstan pour garantir l'application effective dans la pratique de la convention dans le pays. En effet, si des modifications sur le plan légal ont été introduites, on n'en aperçoit pas concrètement les effets dans la pratique puisque les difficultés restent les mêmes.

Comme le reflètent les observations de la commission d'experts, de nombreuses organisations syndicales éprouvent encore de nombreuses difficultés à obtenir leur enregistrement. En rappelant que cet enregistrement ne devrait être qu'une simple formalité, nous devons regretter que ces procédures d'enregistrement soient opportunément utilisées pour entraver le processus de création ou le bon fonctionnement des organisations syndicales libres et indépendantes, en contravention à la convention.

Après plusieurs tentatives, les membres de la KNPRK ont même tenté d'enregistrer leur organisation sous le nom de «Congrès des syndicats libres» (KSPRK), mais cela leur a encore une fois été refusé. Le Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie est quant à lui actuellement sous le coup d'une décision de suspension de six mois prononcée le 5 février 2021 et connaît également un processus de dissolution. L'explication du gouvernement selon laquelle les organisations syndicales n'ont pas besoin d'enregistrement pour exister n'est pas satisfaisante dans la mesure où les obstacles auxquels elles sont confrontées en l'absence d'enregistrement les empêchent en pratique de pouvoir fonctionner effectivement en tant qu'organisation syndicale.

Il conviendra que le Kazakhstan poursuive son travail en concertation avec les partenaires sociaux, en ce compris les partenaires sociaux indépendants, pour garantir l'impartialité et l'indépendance de ces procédures d'enregistrement qui sont encore aujourd'hui trop souvent utilisées politiquement pour décourager la poursuite ou la création d'organisations syndicales indépendantes.

Par ailleurs, les pratiques de harcèlement judiciaire à l'encontre de dirigeants syndicaux sont toujours à l'œuvre dans le pays. Deux exemples édifiants sont repris dans l'observation de la commission d'experts. Il s'agit des cas de M. Baltabay et de Mme Kharkova auxquels le groupe des travailleurs souhaite apporter tout son soutien. M. Baltabay et Mme Kharkova ont respectivement fait l'objet d'un emprisonnement et d'une restriction de liberté de mouvement.

M. Baltabay, dirigeant du Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie actuellement en cours de dissolution, a entre-temps été libéré mais est toujours à ce jour frappé d'une interdiction d'exercer toute activité publique, y compris des activités syndicales, et ce pendant les sept années à venir. Suite à cette condamnation, M. Baltabay a été contraint de démissionner de sa fonction. Nous exprimons le ferme espoir que la situation de M. Baltabay n'est pas la conséquence de son témoignage lors de l'examen du cas du Kazakhstan devant notre commission en 2017.

Quant à Mme Kharkova, qui était présidente de la KNPRK, elle est encore aujourd'hui frappée d'une restriction de sa liberté de mouvement pendant quatre années et d'une interdiction d'exercer toute fonction dans une organisation publique ou non gouvernementale pendant cinq ans, prononcées en juillet 2017.

Nous rappelons également que d'autres syndicalistes font encore aujourd'hui l'objet d'une interdiction d'exercer toute fonction dans une organisation publique ou non gouvernementale par mesure de représailles pour leurs activités syndicales. Il s'agit de MM. Eleusinov et Kushakbaev, pour lesquels nous réitérons notre plein soutien.

Il s'agit clairement de tentatives manifestes d'empêcher toute possibilité pour eux de s'engager dans des activités syndicales à l'avenir et cela s'inscrit dans le cadre d'une volonté concertée de porter atteinte à l'existence de leur mouvement syndical. Ces pratiques de harcèlement judiciaire constituent de graves violations de la convention nº 87 et doivent immédiatement cesser et les peines prononcées à l'encontre de ces syndicalistes doivent être annulées.

À côté du harcèlement judiciaire, les représentants syndicaux sont encore trop souvent victimes de violences dans l'exercice de leurs activités syndicales. Le rapport renvoie à l'agression subie le 10 novembre 2018 par le président du Syndicat des travailleurs du complexe pétrolier et énergétique de Shakhtinsk, M. Senyavsky. La violence à l'encontre de représentants syndicaux doit être condamnée avec la plus grande fermeté. Le Kazakhstan se doit de faire toute la lumière sur ces faits en recherchant activement les auteurs de ces faits, en les traduisant en justice et en leur appliquant des sanctions dissuasives.

En ce qui concerne la législation kazakhe, la commission d'experts relève que l'incitation à poursuivre une grève déclarée illégale par le tribunal est toujours passible d'une peine d'emprisonnement. Le gouvernement manifeste son intention de réduire ces peines. Il convient de rappeler qu'infliger des peines pour le simple fait d'appeler à une grève, même déclarée illégale par les tribunaux, ne devrait pas entraîner de peine ou de sanction. Prévoir de telles peines ou sanctions est contraire à la convention. Ces sanctions doivent être tout simplement abrogées.

Enfin, les organisations syndicales indépendantes au Kazakhstan ont toujours pu compter sur le soutien de la communauté syndicale internationale pour défendre l'exercice de leur liberté syndicale. Ce soutien est néanmoins fortement entravé par le gouvernement du Kazakhstan qui estime l'implication de ces acteurs internationaux comme une ingérence dans les affaires internes du pays. Si nous ne doutons pas des intentions louables de la proposition du gouvernement d'inclure la Confédération syndicale internationale (CSI) sur la liste des organisations internationales autorisées à soutenir les syndicats nationaux, nous sommes surtout d'avis qu'une telle autorisation par les autorités ne devrait tout simplement pas être requise. Il s'agit en effet ici d'une énième entrave à l'exercice de la liberté syndicale consacrée par la convention.

Le Kazakhstan traîne derrière lui de très longues années de violations graves de la liberté syndicale et nous craignons que le rétablissement d'un environnement favorable à l'exercice effectif de cette liberté prendra encore de longues années. Malgré les modifications légales introduites au Kazakhstan, nous devons regretter de ne voir à ce jour aucun impact réel dans la pratique puisque le harcèlement judiciaire, les violences et les entraves à la constitution d'organisations syndicales par l'intermédiaire de la procédure d'enregistrement se poursuivent encore aujourd'hui.

Nous continuerons à suivre attentivement la situation au Kazakhstan et espérons que les intentions affichées par le gouvernement depuis de nombreuses années se traduiront un jour effectivement dans la pratique.

Membres employeurs – Le gouvernement du Kazakhstan a ratifié la convention nº 87 en 2000 et, comme les membres travailleurs l'ont indiqué, la commission d'experts a émis 12 observations sur ce cas et la Commission de la Conférence en a discuté à quatre reprises, dont la plus récente en 2019.

D'emblée, les membres employeurs souhaitent exprimer leur gratitude au représentant gouvernemental pour les informations orales et écrites complètes qu'il a communiquées à la commission. Nous prenons note des observations de la commission d'experts relatives à l'emprisonnement de syndicalistes et aux allégations d'agression du président du Syndicat des travailleurs du complexe pétrolier et énergétique de Shakhtinsk. Dans ses observations, la commission d'experts a prié le gouvernement de fournir des informations sur l'évolution de ces cas.

Les membres employeurs prennent note des informations écrites fournies par le gouvernement le 13 mai relatives aux affaires pénales concernant ces syndicalistes et lui demandent de continuer de fournir des informations à cet égard comme cela lui a été demandé.

En ce qui concerne les conclusions de la Commission de la Conférence de 2019, le groupe des employeurs tient à souligner cinq points soulevés par la commission d'experts.

Le premier concerne l'article 2 de la convention. Les membres employeurs notent que la commission d'experts a demandé au gouvernement de fournir des informations sur le statut de la KNPRK et de veiller à ce que la confédération et ses organisations affiliées jouissent sans plus tarder de la pleine autonomie et de l'entière indépendance d'une organisation de travailleurs libre et indépendante. Elle l'a aussi prié de poursuivre la coopération avec les partenaires sociaux sur les questions concernant le processus d'enregistrement. Nous constatons que, dans sa soumission du 13 mai à la Commission de la Conférence, le gouvernement a communiqué des informations sur l'enregistrement du KSPRK et la suspension du Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie. À la lumière de ces éléments, les membres

employeurs se doivent de répéter la demande que la commission d'experts a adressée au gouvernement de continuer de fournir des informations sur le statut toujours en suspens du KSPRK et du Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie, et de collaborer avec les partenaires sociaux pour lever les obstacles à l'enregistrement des syndicats.

Ensuite, les membres employeurs notent que la commission d'experts a précédemment prié le gouvernement de modifier certains articles de la loi sur les syndicats afin de garantir le droit des travailleurs de décider librement s'ils souhaitent s'associer à une organisation syndicale de niveau supérieur ou en devenir membres. Nous sommes heureux de constater que la commission d'experts a noté avec satisfaction que les articles 11 à 14 de la loi sur les syndicats ont été modifiés conformément à sa demande.

En ce qui concerne la loi sur la CNE, les membres employeurs notent que précédemment la commission d'experts a prié instamment le gouvernement de modifier cette loi et toute autre législation pertinente de manière à garantir la pleine autonomie et l'entière indépendance des organisations d'employeurs libres et indépendantes. Le gouvernement a indiqué dans sa soumission écrite à la commission que l'accord général pour 2021-2023 avait été signé le 12 mars 2021 par le gouvernement et les associations nationales d'employeurs et de travailleurs. Les membres employeurs remercient le gouvernement d'avoir finalement modifié l'article 148(5) du Code du travail et l'article 9 de la loi sur la CNE, veillant ainsi à ce que la chambre, à laquelle il est obligatoire d'adhérer, ne représente plus les employeurs dans le dialogue social mené à tous les niveaux, mais que ce rôle revienne à des organisations d'employeurs libres et indépendantes. Ainsi, conformément à l'article 2 de la convention, les employeurs ont maintenant le choix de décider quelle organisation devrait les représenter dans le dialogue social et lors de discussions sur des questions sociales et économiques connexes.

Les membres employeurs ont également noté avec satisfaction que la Confédération des employeurs de la République du Kazakhstan (KRRK), qui est la plus importante organisation nationale d'employeurs, est signataire du nouvel accord général et que ses représentants participent à des instances de dialogue social aux niveaux sectoriel et régional. Les employeurs estiment que ces nouveaux éléments sont des étapes dans la bonne direction et veulent croire que des organisations d'employeurs libres et indépendantes continueront de pouvoir représenter les besoins et les intérêts de leurs membres pour toutes les questions pertinentes dans leur domaine de compétence. Toutefois, les membres employeurs sont toujours préoccupés par les effets que la procédure d'accréditation auprès de la CNE pourrait avoir sur l'indépendance des organisations d'employeurs et continueront de suivre de près cette question. Par conséquent, les membres employeurs demandent au gouvernement de continuer de promouvoir et de permettre les activités des organisations d'employeurs indépendantes dans le pays et de fournir des informations à ce sujet dans ses rapports réguliers sur l'application de la convention.

En ce qui concerne la question du droit de grève soulevée dans les observations de la commission d'experts, les membres employeurs souhaitent rappeler que la convention ne contient pas de dispositions stipulant que le droit de grève doit être réglementé au niveau national. Par conséquent, de l'avis des membres employeurs et de certains gouvernements, la demande que la commission d'experts a adressée au gouvernement de modifier la loi concernant les grèves n'a pas de fondement ni de place

dans la convention. Nous estimons donc que le gouvernement n'est pas obligé d'examiner cette demande.

Enfin, en ce qui concerne le droit des organisations de recevoir une aide financière d'organisations internationales de travailleurs et d'employeurs, les membres employeurs se félicitent de la modification de l'article 6 de la loi sur les syndicats. Nous espérons que la liste contenue dans l'ordonnance nº 177 du 9 avril 2018 sera étendue aux organisations internationales de travailleurs et d'employeurs, telles que la CSI et l'Organisation internationale des employeurs (OIE). Les membres employeurs demandent au gouvernement de continuer de fournir des informations sur les mesures prises en ce qui concerne tous ces points.

Interprétation du russe: **Membre travailleuse, Kazakhstan** – Nous sommes la plus grande organisation de travailleurs du Kazakhstan et nous représentons environ 12 millions de membres syndicaux dans tout le pays. En plus de notre fédération dans le pays, nous comptons deux organisations syndicales nationales. La fédération a toujours prôné la solidarité entre syndicats et a également soutenu des campagnes de solidarité d'organisations syndicales internationales.

Nous avons lancé des appels en faveur de l'annulation des condamnations de Larisa Kharkova, Amin Eleusinov, Nurbek Kushakbaev, Dmitry Senyavsky et Erlan Baltabay, et nous avons participé aux discussions sur le problème de l'enregistrement des syndicats.

Par le passé, nous avons approuvé les plaintes que la CSI a présentées à l'OIT. Nous soutenons la position des organisations syndicales internationales, surtout en ce qui concerne l'obligation du gouvernement du Kazakhstan de respecter strictement les conventions internationales du travail et d'adopter des mesures pour rendre sa législation et sa pratique conformes aux conventions.

À l'initiative des syndicats du Kazakhstan, des propositions ont été adressées au ministère du Travail concernant les commentaires formulés par la commission d'experts. Le 4 mai de l'année dernière, le Président du Kazakhstan a signé une nouvelle loi sur les modifications et ajouts. Elle supprime l'adhésion obligatoire des syndicats à des organisations syndicales de niveau supérieur, ce qui signifie que le droit des syndicats de fonctionner librement est désormais garanti. En outre, les conditions pour confirmer le statut des syndicats en tant que syndicat national, sectoriel ou régional ont été simplifiées. L'obligation de représenter la moitié du nombre total des travailleurs d'un secteur donné pour être reconnu en tant que syndicat sectoriel a également été supprimée. En ce qui concerne l'article 402 du Code pénal, dont il est question dans le rapport de la commission d'experts, cette disposition n'a pas été entièrement supprimée, mais elle est moins sévère.

Notre fédération prépare une série de propositions pour améliorer la loi sur les syndicats et la législation du travail du Kazakhstan, notamment pour introduire des garanties relatives aux activités des syndicats et simplifier les procédures pour résoudre des problèmes, notamment en ce qui concerne les grèves et les conflits du travail. Nous avons toujours soutenu l'établissement d'un dialogue constructif avec les partenaires sociaux, les organisations syndicales nationales et autres, pour défendre les intérêts et les droits des travailleurs et des syndicats et promouvoir la justice sociale et les principes du travail décent.

Comme vous l'avez entendu, un nouvel accord général a été conclu cette année entre le gouvernement et les partenaires sociaux. Pour la première fois, des syndicats nationaux ont adopté une position commune pour assurer la protection des droits au travail et des droits économiques des travailleurs, et garantir les niveaux de salaire. Nos

initiatives ont été soutenues, à l'instar des efforts des partenaires sociaux pour préparer une feuille de route fondée sur les principes de l'Agenda du travail décent, encourageant le partenariat social et le travail décent.

Nous continuons de travailler avec l'assistance technique du Bureau international du Travail, et surtout du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), pour améliorer notre coopération avec l'Organisation, promouvoir d'autres ratifications de normes internationales du travail et fournir un emploi meilleur et décent à tous.

Membre employeur, Kazakhstan – La KRRK exprime sa profonde reconnaissance à la commission pour son examen de l'application de la convention nº 87 par le Kazakhstan.

Comme le représentant gouvernemental l'a déjà mentionné, en mai 2020, la loi sur les modifications et ajouts a été adoptée, prévoyant que des organisations d'employeurs indépendantes de différents niveaux participent au partenariat social. En particulier, cette loi a supprimé les pouvoirs de la CNE de représenter les intérêts des organisations d'employeurs sur des questions ayant trait au partenariat social, et cette organisation a été exclue de la liste des signataires de l'accord général tripartite.

La violation par le Kazakhstan de la convention nº 87 remonte à 2013 lors de l'adoption de la loi sur la CNE. Malgré les objections formulées par la Confédération des employeurs au sein des groupes de travail du gouvernement et du Parlement lors de la création de la chambre, la loi a été adoptée. Le ministère de la Justice et le Parlement national ont ignoré les articles de la convention que le Kazakhstan avait ratifiée en 1999.

Cela a conduit à une monopolisation de la gestion des structures entrepreneuriales, supprimant concrètement toute possibilité aux organisations d'employeurs de travailler. L'adoption d'une procédure légale d'accréditation a fait des organisations d'employeurs de simples éléments (membres) soumis à l'autorité de la chambre.

À partir de 2014, il aura fallu cinq ans à la commission d'experts pour convaincre le gouvernement du besoin de modifier le Code du travail et d'autres lois connexes conformément à la convention. Nous pensons que le gouvernement n'a pas entièrement mené à bien ce travail – les premières mesures ont été prises, mais les suivantes se font attendre. La mise en conformité avec la convention n'est pas encore totale. En effet, les organisations d'employeurs (associations et syndicats d'employeurs) accréditées à la chambre continuent d'appartenir au système de la CNE. Elles ne peuvent donc pas être considérées comme des représentants indépendants d'organisations d'employeurs (entrepreneurs) et adhérer à la Confédération des employeurs. Cela s'applique également au financement des activités des associations industrielles (syndicats) par la conclusion d'accords pour exercer les fonctions de la Chambre nationale des entrepreneurs de la République du Kazakhstan *Atameken*.

Par conséquent, nous pensons que le gouvernement doit apporter les modifications supplémentaires appropriées à la loi sur la CNE, conformément aux principes de la liberté syndicale. Une approche administrative de la part des autorités a conduit à l'élaboration et à l'adoption d'une loi en violation de la convention.

Nous pensons que la commission fera remarquer que des violations subsistent dans le respect de la convention et recommandera au gouvernement et au Parlement national d'éliminer ces violations.

Membre gouvernemental, Portugal – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. La **République de Macédoine du Nord**, le **Monténégro** et l'**Albanie**, pays candidats à l'adhésion à l'UE; la **Norvège**,

membre de l'Association européenne de libre-échange (AELE) et membre de l'Espace économique européen (EEE), ainsi que la **République de Moldova** souscrivent aux présentes déclarations.

L'UE et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, dont les droits au travail, le droit syndical et la liberté syndicale.

Nous encourageons activement la ratification universelle et l'application des normes internationales du travail et des conventions fondamentales, y compris la convention nº 87. Nous soutenons l'OIT et son rôle essentiel dans l'élaboration, la promotion et le contrôle de l'application des normes internationales du travail et des conventions fondamentales en particulier.

Les relations entre l'UE et le Kazakhstan sont régies par l'accord de partenariat et de coopération renforcé qui permet l'intensification de notre coopération bilatérale. Cet accord comprend des engagements à appliquer efficacement les conventions fondamentales de l'OIT. Tout en reconnaissant les progrès accomplis par le gouvernement grâce à la modification de certains éléments de sa législation, nous nous inquiétons que le Kazakhstan soit devenu un cas récurrent de la commission. Cela fait aujourd'hui la quatrième fois au cours des cinq dernières années que le respect de la convention, tant en droit que dans la pratique, fait l'objet de discussions. Nous encourageons le gouvernement à remédier aux questions encore en suspens afin de se conformer pleinement à la convention.

L'UE et ses États membres prennent note avec satisfaction des modifications apportées en mai 2020 à plusieurs textes législatifs – dont la loi sur les syndicats, la loi sur la CNE et le Code du travail – à la suite d'une mission de haut niveau de l'OIT en mai 2018 et conformément à la feuille de route qui en a découlé.

Nous exhortons le gouvernement à abroger l'article 402 du Code pénal qui prévoit des sanctions pénales pour avoir appelé des travailleurs à participer à une grève déclarée illégale par un tribunal. Cet article est incompatible avec la liberté syndicale et le droit d'un syndicat d'organiser ses activités, dont celui de faire grève, sans ingérence des autorités publiques.

Outre les amendements à la loi, nous demandons au gouvernement de veiller au respect, tant en droit que dans la pratique, de la liberté syndicale, du droit de constituer des organisations sans autorisation préalable et du droit syndical.

Nous prenons note des informations communiquées par le gouvernement à la demande de la commission sur le refus d'enregistrer le KSPRK et le Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie. Nous regrettons que les deux organisations ne soient toujours pas enregistrées. Nous déplorons également la suspension des activités du Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie. Nous soulignons l'importance de veiller à ce que des syndicats indépendants puissent s'enregistrer et mener à bien leurs activités sans ingérence, et nous encourageons vivement le gouvernement à continuer de collaborer avec les partenaires sociaux pour résoudre les problèmes liés aux processus d'enregistrement et de suspension.

Nous constatons que le Comité de la liberté syndicale continue d'examiner les cas de M. Baltabay et de Mme Kharkova, et nous prenons note des informations écrites que le gouvernement a communiquées sur leurs cas et celui de M. Senyavsky. L'UE et ses

États membres déplorent toute violation des droits fondamentaux et tout acte de harcèlement, d'intimidation ou d'agression ou emprisonnement visant des syndicalistes.

L'UE et ses États membres continueront de suivre et d'examiner la situation. Nous restons attachés à notre étroite coopération et à notre partenariat avec le Kazakhstan.

Interprétation du russe: **Membre gouvernemental, Fédération de Russie** – La Fédération de Russie soutient entièrement les points soulevés par le ministre du Travail du Kazakhstan à propos du respect par son pays de la convention nº 87.

Nous pensons que les critiques de l'OIT, des organisations syndicales internationales et des organes chargés des droits de l'homme à l'égard du Kazakhstan, au motif qu'il violerait les dispositions de la convention, ne sont pas fondées. En mai 2018, une mission de haut niveau de l'OIT s'est rendue au Kazakhstan. Dans la foulée, une feuille de route a été adoptée sur la mise en œuvre des recommandations formulées par la Commission de la Conférence et la commission d'experts à propos de la convention. Sur la base de ce document, les autorités kazakhes ont énormément travaillé pour modifier leur législation nationale. En mai 2020, le Président Tokayev a signé une nouvelle loi sur les modifications et ajouts pour améliorer encore la gouvernance juridique des relations sociales et professionnelles, y compris les activités des syndicats et l'établissement d'un dialogue avec les syndicats à tous les niveaux du partenariat social. Par conséquent, la législation nationale a été modifiée pour la rendre pleinement conforme aux normes internationales du travail et nous espérons que cela sera reflété dans le rapport de la commission sur ce cas pour que son examen prenne fin. Je souhaite profiter de l'occasion pour appeler une fois de plus l'OIT et tous ses Membres à s'en tenir strictement aux principes de neutralité et d'objectivité lors de l'examen de tels cas et de ne pas soulever des questions qui dépassent le cadre de leurs compétences et n'ont rien à voir avec la mise en œuvre des normes du travail de l'OIT.

Interprétation du russe: **Membre travailleur, Fédération de Russie** – La délégation des travailleurs de la Fédération de Russie n'a pas constaté de véritables progrès dans ce cas en ce qui concerne l'application de la convention au Kazakhstan. Les changements à la législation que mentionne le gouvernement ne modifient pas vraiment la situation de façon substantielle. Des dirigeants de syndicats indépendants ont été reconnus coupables d'infractions pénales. Peut-être sont-ils actuellement libres grâce aux efforts du BIT et de la communauté internationale, mais ils sont toujours considérés comme des criminels et ne peuvent pas exercer d'activités syndicales. En application de la loi sur les syndicats et alors que les motifs invoqués pour rejeter son enregistrement ne sont plus en vigueur, la KNPRK a été dissoute légalement et tous les efforts visant à la réenregistrer ont été voués à l'échec. Lorsque la confédération a été dissoute, des pressions ont été exercées sur ses militants et il n'existe aujourd'hui pratiquement plus aucun syndicat qui faisait partie de la KNPRK.

Dans sa nouvelle formulation, la loi sur les syndicats prévoit l'enregistrement obligatoire des organisations syndicales en tant que personnes morales, et la procédure à suivre dans ce cas est très complexe. Les syndicats ne peuvent s'établir selon des modalités qui ne sont pas prévues par la loi. Ils sont limités dans l'obtention d'une aide financière, ils ne peuvent pas compter de membres issus de certaines catégories de travailleurs et doivent encore respecter d'autres dispositions.

Alors que l'article 402 du Code pénal a été modifié, l'appel à la grève reste une infraction et une sanction est prévue dans ce cas, et ce, même si, pendant la grève, aucune violation grave du droit et de l'ordre public n'est commise. Il apparaît donc que la liberté syndicale continue d'être violée au Kazakhstan. Nous prions instamment la

commission de prendre des mesures concrètes pour veiller à ce que des modifications appropriées et substantielles, plutôt que cosmétiques, soient apportées en droit et dans la pratique à cet égard au Kazakhstan.

Membre gouvernemental, Inde – L'Inde salue et remercie la délégation gouvernementale du Kazakhstan pour les informations actualisées communiquées sur le cas examiné. La délégation indienne a revu les commentaires de la commission d'experts et les réponses fournies par le gouvernement. Elle apprécie l'engagement du gouvernement de s'acquitter de ses obligations internationales en matière de travail, y compris celles liées à la convention, en mettant en œuvre progressivement les recommandations pertinentes de l'OIT et salue sa volonté de travailler de manière constructive avec l'Organisation.

Notre pays prend note avec satisfaction des récentes modifications législatives adoptées au Kazakhstan pour rendre la loi sur les syndicats conforme aux normes de l'OIT. L'Inde note également avec satisfaction la conclusion de l'accord général pour 2021-2023 entre le gouvernement et les partenaires sociaux. Nous estimons que cet accord relatif aux activités des associations nationales leur fournira la protection nécessaire pour mener leurs affaires internes. Nous nous réjouissons également de la collaboration continue du gouvernement du Kazakhstan avec les partenaires sociaux à cet égard.

Nous demandons à l'OIT et à ses mandants d'appuyer pleinement le gouvernement et de lui fournir toute l'assistance technique dont il pourrait avoir besoin pour s'acquitter de ses obligations en matière de travail. Nous profitons de cette occasion pour souhaiter au gouvernement du Kazakhstan tout le succès possible dans ses futurs efforts.

Membre travailleuse, Allemagne – Je m'exprime au nom de la Confédération allemande des syndicats (DGB), de la Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV) et des syndicats nordiques. Au cours des derniers jours, certains délégués ont affirmé qu'exiger le respect des libertés civiles ne relevait pas du champ d'application de la convention. Les organes de contrôle de l'OIT ont toutefois souligné à de nombreuses reprises que les droits prévus par la convention ne peuvent être exercés que dans un système qui respecte les droits fondamentaux.

Au Kazakhstan, les travailleurs, les syndicats indépendants et leurs membres sont victimes de répression et d'obstruction systématique de la part de l'État dans l'exercice de leurs libertés civiles en général et du droit syndical en particulier. Le droit de grève fait partie du droit syndical, comme le soulignent à juste titre les organes de contrôle de l'OIT depuis des décennies.

La confiance, la coopération et la solidarité sont essentielles, mais la capacité de recourir à la grève en dernier ressort est une condition préalable essentielle du pouvoir de négociation d'une main-d'œuvre unie.

Le Code du travail et le Code pénal du Kazakhstan offrent encore de grandes possibilités de porter atteinte au droit de grève et à la liberté de réunion. Dans le document écrit qu'il a soumis à la commission, le gouvernement indique que l'article 402 modifié du Code pénal est conforme à l'article 21 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, et respecte donc les droits protégés par la convention nº 87. Selon le Comité des droits de l'homme des Nations Unies, toute restriction de l'article 21 doit être nécessaire et proportionnée dans une société fondée sur la démocratie, l'état de droit, le pluralisme politique et les droits de l'homme.

En 2016, le comité a demandé au gouvernement de s'abstenir d'engager des poursuites contre des associations pour leurs activités légitimes en vertu de dispositions pénales qui sont définies de manière large et qui ne sont pas conformes au principe de la sécurité juridique. L'évaluation de l'article 402 modifié du Code pénal montre que rien n'a changé, comme pour l'article 174 du même code en vertu duquel l'incitation à la discorde sociale peut être punie d'une peine d'emprisonnement de deux à sept ans.

Nous demandons donc au gouvernement de mettre immédiatement sa loi en conformité non seulement avec la convention, mais aussi avec les conventions internationales relatives aux droits de l'homme que le Kazakhstan a ratifiées et qu'il s'est donc engagé à respecter, à promouvoir et à réaliser.

Membre gouvernemental, Turquie – Nous remercions le gouvernement du Kazakhstan pour les informations qu'il a fournies et nous saluons sa volonté et son engagement à dialoguer et coopérer de manière constructive avec l'OIT.

Le 4 mai 2020, des amendements législatifs ont été adoptés pour rendre la loi sur les syndicats conforme aux exigences de l'OIT, et un groupe de travail interinstitutions a été mis en place pour assurer l'application complète et correcte de la nouvelle loi et répondre aux questions soulevées dans le rapport de la commission d'experts. Nous encourageons le gouvernement à continuer de prendre les mesures nécessaires à cet égard.

Nous nous félicitons des importantes mesures positives annoncées, comme l'élimination du principe de l'adhésion verticale obligatoire pour les syndicats, l'introduction de règles sur la coopération internationale pour les syndicats, l'exclusion de la Chambre nationale des entrepreneurs *Atameken* du système de partenariat social, l'atténuation de la responsabilité en cas d'appel à participer à des grèves illégales, la clarification des conditions pour organiser des grèves dans certains établissements (dans des secteurs tels que l'approvisionnement énergétique et thermique, les transports, les communications et les soins de santé), et la simplification de la procédure d'enregistrement des syndicats. Il convient de reconnaître les récentes modifications que le gouvernement a apportées pour appliquer la feuille de route établie à la suite de la mission de l'OIT de mai 2018 afin de mettre sa législation nationale en conformité avec les normes de la convention.

Nous nous félicitons que le gouvernement ait exprimé sa volonté de poursuivre le dialogue social avec les partenaires sociaux. Le gouvernement est déterminé à travailler sur les questions soulevées par l'OIT et les partenaires sociaux, animé d'un esprit de dialogue constructif. Nous pensons que le Kazakhstan continuera de travailler avec l'OIT et les partenaires sociaux dans un esprit de coopération constructive.

Membre travailleur, États-Unis d'Amérique – Malheureusement, depuis la dernière discussion de ce cas en 2019 devant cette même commission, le gouvernement du Kazakhstan a poursuivi sa campagne visant à saper l'activité syndicale indépendante. Depuis l'adoption de la loi sur les syndicats en 2014, des défenseurs sur place estiment qu'au moins 600 syndicats de différents niveaux ont perdu leur statut en violation flagrante de leur droit à la liberté syndicale. C'est notamment le cas de la KNPRK qui a fait au moins trois tentatives pour se réenregistrer depuis sa dissolution en mars 2017; toutes ont été rejetées.

En mai 2020, le gouvernement a adopté des amendements à la loi qui semblent répondre à certaines des préoccupations soulevées par la commission d'experts. Toutefois, dans la pratique, la campagne de répression étatique à l'encontre des syndicats indépendants se poursuit sans relâche. Depuis ces amendements, les alliés

syndicaux mondiaux n'ont eu connaissance que d'un seul enregistrement réussi d'un syndicat indépendant au niveau local. Entre-temps, une autre organisation syndicale sectorielle a été suspendue en février 2021.

Larisa Kharkova, l'ancienne présidente de la KNPRK, est toujours en résidence surveillée, et Erlan Baltabay, Nurbek Kushakbaev et Amin Eleusinov, des dirigeants syndicaux qui ont été emprisonnés pour leur travail, ne peuvent désormais plus exercer d'activités syndicales.

Le gouvernement du Kazakhstan doit appliquer pleinement les recommandations formulées par la commission en 2019 et doit notamment veiller à ce que la KNPRK, ou son successeur, soit enregistrée, les procédures d'enregistrement ne soient pas utilisées pour fermer des syndicats, et les accusations et les peines à l'encontre des dirigeants syndicaux soient abandonnées.

Membre gouvernemental, Azerbaïdjan – Ma délégation remercie la délégation du Kazakhstan d'avoir communiqué à la commission des informations actualisées sur l'application de la convention. L'Azerbaïdjan apprécie les efforts déployés et les progrès accomplis par le gouvernement pour remplir ses obligations découlant de cette convention fondamentale, y compris les mesures positives qu'il a prises pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'experts.

Nous reconnaissons que le gouvernement a continué de mener d'importantes réformes législatives et institutionnelles pour garantir le respect de toutes ses obligations au titre de la convention. Des amendements législatifs ont été adoptés pour rendre la loi sur les syndicats conforme aux exigences de l'OIT, et un groupe de travail interinstitutions a été mis en place pour répondre aux questions soulevées dans le rapport de la commission d'experts. Ces actions du gouvernement démontrent son attachement et sa volonté à répondre aux préoccupations soulevées grâce à la consultation tripartite et avec la collaboration active du BIT. Nous encourageons le gouvernement à continuer de travailler en étroite collaboration avec le BIT et à intensifier ses efforts pour appliquer les normes de l'OIT. Dans le même temps, alors qu'il remplit ses obligations en matière de travail, nous invitons le BIT à soutenir pleinement le gouvernement du Kazakhstan et à fournir toute l'assistance technique et consultative dont il pourrait avoir besoin à cet égard.

Membre gouvernementale, États-Unis d'Amérique – Tous les ans depuis 2015, à l'exception de 2018 lorsqu'une mission tripartite de haut niveau s'est rendue dans le pays, cette commission a discuté du manque de progrès du gouvernement du Kazakhstan dans la résolution de graves problèmes liés au non-respect de la convention.

Nous saluons les progrès accomplis en mai 2020 sur les recommandations visant à modifier la loi sur les syndicats, le Code du travail, la loi sur la CNE, le Code pénal, le Code de procédure pénale et la loi sur les associations publiques. Cependant, un travail important reste à faire. En février 2021, un tribunal a ordonné la suspension pendant six mois des activités du Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie pour n'avoir prétendument pas maintenu le nombre minimum de branches actuellement requis par la loi sur les syndicats.

L'engagement récent du gouvernement de travailler avec ce syndicat pour qu'il reste opérationnel est encourageant, car sa suspension conduirait à la dissolution effective du dernier syndicat indépendant au Kazakhstan. Nous demandons au gouvernement de tenir son engagement de respecter et de promouvoir les droits des travailleurs conférés par cette convention. À cette fin, nous prions instamment le

gouvernement de garantir la liberté syndicale en droit comme dans la pratique. Il faut pour cela:

- respecter la pleine autonomie et l'entière indépendance des syndicats libres et indépendants en cessant immédiatement tout acte de violence, de harcèlement et d'ingérence;
- annuler l'ordre de suspension des activités du Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie;
- mettre en œuvre immédiatement et complètement les récents amendements et continuer de modifier les dispositions restrictives contenues dans la loi sur les syndicats, dont l'obligation de l'article 13(2) relative au nombre minimum de branches pour les syndicats sectoriels;
- poursuivre la collaboration avec les partenaires sociaux sur des questions concernant le processus d'enregistrement, y compris le réenregistrement de la KNPRK;
- éliminer les pratiques visant à interdire aux syndicalistes et aux dirigeants d'exercer des activités syndicales légitimes, et annuler les décisions existantes; et
- poursuivre l'examen de l'article 402 du Code pénal, en consultation avec les partenaires sociaux et le BIT, afin de s'assurer que les sanctions pour avoir appelé à la grève ne sont pas excessives.

Nous exhortons le gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires pour répondre à ces questions et recommandations de longue date. Les États-Unis restent déterminés à collaborer avec le gouvernement pour faire progresser les droits des travailleurs au Kazakhstan.

Membre gouvernementale, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Je m'exprime au nom des gouvernements du Royaume-Uni et du **Canada**. Le Royaume-Uni et le Canada soutiennent le rôle de l'OIT dans l'élaboration, la promotion et le contrôle de l'application des normes internationales du travail, et des conventions fondamentales en particulier. Nous sommes attachés à la promotion, à la protection et au respect des droits de l'homme et des droits au travail tels que garantis par les conventions fondamentales de l'OIT et d'autres instruments relatifs aux droits de l'homme, ainsi qu'à la ratification, à l'application effective et au respect des normes fondamentales du travail.

Le Royaume-Uni et le Canada soutiennent le Kazakhstan et ses ambitions de réforme économique et sociale. Grâce à notre partenariat étroit, nous cherchons à assurer la promotion et le renforcement de l'adhésion à un système international fondé sur des règles, à la bonne gouvernance, à la primauté du droit et aux droits de l'homme universels.

Nous sommes heureux d'apprendre que des amendements à la loi sur les syndicats de 2014 ont été adoptés en mai 2020 et que des modifications ont été récemment apportées au Code du travail et à la loi sur la CNE pour répondre à bon nombre des préoccupations soulevées par cette commission depuis 2015.

Toutefois, nous notons également les multiples et importantes inquiétudes de la commission d'experts, et nous prenons note avec regret de ses observations sur l'absence de progrès significatifs en ce qui concerne les obstacles à la création et à l'enregistrement des syndicats, ainsi que sur l'ingérence constante dans la liberté syndicale des organisations d'employeurs. Nous constatons également l'inquiétante

dégradation de la situation des droits de l'homme dans le pays, y compris les actes d'intimidation et de harcèlement à l'encontre des syndicalistes et les restrictions au droit de réunion pacifique. Nous exhortons et encourageons donc le gouvernement du Kazakhstan à: premièrement, protéger, en droit comme dans la pratique, le droit de tous les individus, y compris les syndicalistes, d'exprimer leurs opinions et de manifester pacifiquement; deuxièmement, s'attaquer efficacement aux difficultés actuelles liées au processus d'enregistrement des syndicats et garantir un environnement favorable à l'enregistrement des syndicats; troisièmement, continuer d'œuvrer pour que les organisations de travailleurs et d'employeurs puissent fonctionner de manière autonome et indépendante, conformément aux points de vue de la commission d'experts; et, quatrièmement, continuer de collaborer étroitement, ouvertement et de manière transparente avec le BIT à l'avenir.

Le Royaume-Uni et le Canada continueront d'appuyer le gouvernement du Kazakhstan dans cette entreprise.

Interprétation du russe: **Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI)** – Je représente les travailleurs qui ont créé le Congrès des syndicats libres du Kazakhstan (KSPRK). Nous avons été dissous en 2017 pour n'avoir prétendument pas rempli les conditions requises pour être une organisation syndicale. Malgré les recommandations claires de l'OIT, la loi sur les syndicats, qui va à l'encontre de la convention nº 87, est toujours invoquée dans la pratique et de nombreux syndicats n'ont pas pu se réenregistrer. En effet, comme nous et nos organisations membres, ils ont été dissous légalement. Des dirigeants syndicaux ont été poursuivis en justice sur la base d'accusations fabriquées de toutes pièces et quatre d'entre eux ont été condamnés. Le gouvernement affirme qu'il n'y a pas de lien entre les affaires de MM. Eleusinov, Kushakbaev et Baltabay et Mme Kharkova, mais il y en a bien un, à savoir leur condamnation et leur affiliation à notre organisation. Ils sont peut-être libres, mais ils ne peuvent exercer aucune activité syndicale. Nous nous sommes efforcés de nous enregistrer sous une nouvelle organisation, le KSPRK, en respectant la nouvelle loi, mais le ministère de la Justice a refusé l'enregistrement et affirme que la raison pour laquelle l'enregistrement n'a pas été autorisé la dernière fois reste valable, à savoir l'activité des syndicats dans l'industrie pétrochimique, dont j'ai entendu dire qu'elle avait été arrêtée au début de cette année. Une procédure légale est en cours pour dissoudre nos organisations affiliées. Tout ce processus est absurde. Je n'en ai même pas été informé. Les employeurs se sont retirés des conventions collectives et ils ne reconnaissent plus nos représentants.

Nous prions instamment le gouvernement d'enregistrer le syndicat, d'abandonner la procédure légale pour le dissoudre, de gracier les militants et les dirigeants qui ont été condamnés, et d'enquêter et de demander des comptes aux personnes qui abusent de leur position. Nous voulons seulement protéger et représenter les intérêts de nos membres conformément à la Constitution et aux principes de la liberté syndicale. Nous remercions l'OIT, la CSI et d'autres organisations de leur soutien.

Observateur, IndustriALL Global Union – Il s'agit d'une déclaration commune des Fédérations syndicales internationales suivantes: IndustriALL, l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA), l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) et l'Internationale des services publics (ISP) qui représentent les travailleurs de différents secteurs de l'économie dans le monde, y compris au Kazakhstan.

Le Kazakhstan ne s'acquitte toujours pas de ses obligations au titre des conventions nos 87 et 98. La loi répressive sur les syndicats a été adoptée en 2014 et, dans la foulée,

la KNPRK a été dissoute. En 2017, Erlan Baltabay, dirigeant du Syndicat indépendant des travailleurs du pétrole et de l'énergie, a assisté à la Conférence internationale du Travail et a dénoncé les violations des droits syndicaux dans son pays. Plus tard, il a été jugé, emprisonné et condamné à une amende. À ce jour, le gouvernement du Kazakhstan continue de recourir à des tactiques dilatoires pour décourager la création de nouveaux syndicats et éviter leur enregistrement. Le gouvernement a ainsi paralysé les activités de tous les syndicats membres de la KNPRK, ce qui laisse de nombreux travailleurs totalement sans protection quant à leur libre choix syndical.

À l'heure où nous parlons, le Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie, le dernier syndicat affilié de la Confédération indépendante encore en activité, continue de subir des pressions et des actes d'intimidation. Les autorités de l'État continuent de refuser l'enregistrement dudit syndicat, prétendant que, à deux reprises en 2020, il n'a pas présenté les documents nécessaires à son enregistrement. En fait, certains employeurs ont déjà commencé à tirer parti de ce comportement de l'État en refusant de s'acquitter de leurs obligations en vertu de la convention collective en vigueur.

De plus, le Code pénal répressif est systématiquement invoqué pour poursuivre des membres de la base et des militants qui risquent une peine d'emprisonnement et/ou des amendes importantes pour le simple fait d'accomplir leurs tâches syndicales. En même temps, des membres et des militants de syndicats indépendants subissent des agressions physiques. Par exemple, en 2018 dans la région de Karaganda, des individus non identifiés ont agressé un dirigeant syndical, M. Dmitry Senyavsky.

Compte tenu de l'absence totale d'amélioration de la situation, de la nouvelle détérioration des droits des travailleurs et du refus d'enregistrer de nouveaux syndicats, nous prions le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que le Kazakhstan respecte ses obligations internationales.

Interprétation du russe: **Représentant gouvernemental** – Je voudrais une fois de plus remercier tous ceux qui ont pris la parole au cours du débat de cet après-midi, mes collègues du groupe gouvernemental et les partenaires sociaux, pour leur contribution et leur témoignage de ce qu'entreprend le gouvernement du Kazakhstan. Comme je l'ai déjà dit dans ma déclaration liminaire, nous tiendrons bien évidemment compte de tous les commentaires, des recommandations, des souhaits et des bons vœux exprimés lors de la discussion au moment de prévoir nos travaux futurs.

J'ai indiqué que nous avons signé un nouvel accord général et il contient un engagement de la part du gouvernement et des partenaires sociaux de n'interférer en aucune manière dans les activités des autres. En revanche, il prône la poursuite de notre collaboration pour remédier à toute infraction ou violation des droits des employeurs ou des travailleurs et de leurs organisations.

En mai de cette année, comme je l'ai déjà mentionné, nous avons créé spécialement un groupe de travail tripartite d'experts. C'est en son sein que nous mènerons la plupart des travaux de révision et d'examen des éléments nécessaires pour garantir le plein respect de nos engagements à l'égard de l'OIT et de ses conventions.

Comme indiqué précédemment, le groupe de travail tiendra également compte des instructions du gouvernement pour la formulation d'un plan pour aborder des questions plus vastes relatives aux droits de l'homme. Au cours de la discussion, certaines personnes ont évoqué des problèmes de procédure. Conformément à la législation nationale, tous les syndicats peuvent être constitués et organisés sans autorisation préalable, ce qui est, à mon sens, précisément ce que prévoit la convention nº 87.

L'enregistrement auprès de l'État et l'obtention d'un numéro d'enregistrement sont des démarches juridiques qui peuvent être effectuées de manière assez simple. La reconnaissance du statut d'un syndicat est acquise une fois ces procédures terminées. À cet égard, je voudrais affirmer que le groupe de travail établi entre le ministère du Travail et le ministère de la Justice est bien opérationnel. Il est notamment composé de syndicats et l'une de ses responsabilités est la résolution des questions problématiques.

En mars de cette année, la question du syndicat que plusieurs orateurs ont évoquée a été abordée et des recommandations ont été émises pour simplifier le processus d'enregistrement. Nous surveillons la situation par l'intermédiaire du groupe de travail et c'est en son sein que le travail se poursuivra.

En ce qui concerne l'enregistrement du KSPRK, nous avons dit à plusieurs reprises que nous sommes prêts à procéder à l'enregistrement de ces syndicats, comme d'autres, mais je pense que ce qui a été dit au sujet de l'activité ou des actions du système juridique au Kazakhstan à cet égard est hors de propos et manque de véracité. Bien sûr, le ministère du Travail est l'organe qui coordonne la promotion du dialogue social; nous l'avons fait dans le passé, nous le faisons encore à l'heure actuelle et nous continuerons de le faire à l'avenir et, comme je l'ai dit, nous ferons également intervenir le groupe de travail d'experts auquel j'ai fait référence à plusieurs reprises.

Je voudrais encore ajouter que, en ce qui nous concerne, nous continuerons d'œuvrer à l'amélioration de notre législation du travail. Nous faciliterons le fonctionnement des syndicats afin de promouvoir la négociation collective et de collaborer à la résolution des conflits de travail. Nous espérons que ce travail, que mènera le gouvernement conjointement avec nos partenaires sociaux, nous permettra de conclure des accords et de nous assurer que ce que nous entreprenons est conforme à nos obligations envers l'OIT.

Membres employeurs – Nous avons écouté attentivement la discussion qui vient de se tenir. Nous voudrions d'abord commencer par remercier le gouvernement pour les informations écrites et orales détaillées qu'il a fournies à la commission. Elles ont été très utiles et ont permis de mieux comprendre la situation au Kazakhstan et de disposer d'informations actualisées. Sur la base de la discussion, nous invitons le gouvernement à continuer de suivre l'évolution des cas de M. Baltabay et de Mme Kharkova.

Les membres employeurs demandent également au gouvernement de prendre les mesures appropriées pour résoudre le problème de l'enregistrement du KSPRK et du Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie.

Les membres employeurs appellent le gouvernement à continuer de collaborer avec les partenaires sociaux sur les problèmes liés à l'enregistrement des syndicats et aux obstacles existants.

Les membres employeurs encouragent le gouvernement à continuer de permettre l'existence d'organisations d'employeurs libres et indépendantes dans le pays, de lever tout obstacle à leur fonctionnement et de le faire sans délai.

Le groupe des employeurs suggère au gouvernement d'envisager l'extension de la liste contenue dans l'ordonnance nº 177 du 9 avril 2018 aux organisations internationales de travailleurs et d'employeurs, telles que la CSI et l'OIE.

Les membres employeurs demandent également au gouvernement de fournir des informations sur l'évolution de la situation et les mesures prises dans son prochain rapport régulier sur la convention au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT.

Membres travailleurs – Nous remercions le représentant du gouvernement du Kazakhstan pour les informations qu'il a pu nous fournir au cours de la discussion et nous remercions également les intervenants pour leur contribution.

Nous l'avons dit, les modifications légales intervenues sont un premier pas dans la bonne direction. Mais ces modifications légales n'ont toutefois pas réglé tous les problèmes de conformité à la convention de la législation kazakhe puisque d'autres aspects légaux devraient être mis en conformité avec la convention pour pleinement garantir la liberté syndicale.

La législation kazakhe soumet notamment toujours la coopération des syndicats avec des organisations internationales à une autorisation préalable délivrée par l'ordonnance nº 177 du 9 avril 2018. Une telle pratique nous apparaît contraire à la convention et il conviendrait que le gouvernement prenne toutes les mesures, en droit comme dans la pratique, garantissant que les organisations nationales de travailleurs et d'employeurs ne sont pas empêchées de recevoir une aide financière ou autre de la part d'organisations internationales, notamment en levant la nécessité de l'autorisation préalable pour pouvoir coopérer avec des organisations internationales.

Il est fondamental que le gouvernement mène des enquêtes sérieuses sur les faits de violence perpétrés à l'égard de syndicalistes, en particulier de M. Senyavsky, et qu'il poursuive et condamne leurs auteurs au moyen de sanctions dissuasives.

Le gouvernement doit veiller à faire cesser les abus liés à la procédure d'enregistrement qui visent à perturber le fonctionnement des organisations syndicales libres et indépendantes, à entraver leur enregistrement et à appliquer un traitement préférentiel à certaines organisations syndicales au détriment d'autres.

Le gouvernement veillera à s'abstenir de remettre en cause l'enregistrement des organisations syndicales libres et indépendantes et à mettre fin aux procédures judiciaires en cours qui visent à dissoudre le Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie.

Le gouvernement veillera également à revoir, en consultation avec les partenaires sociaux, la législation et la pratique existantes en matière d'enregistrement et de réenregistrement des syndicats afin de garantir que le processus d'enregistrement n'est qu'une formalité.

Plus particulièrement, il conviendra de prendre toutes les mesures nécessaires, en droit comme dans la pratique, pour que la KNPRK et le Syndicat industriel des employés du secteur des combustibles et de l'énergie jouissent sans plus tarder de la pleine autonomie et de l'entière indépendance d'une organisation de travailleurs libre et indépendante, et jouissent de l'autonomie et de l'indépendance nécessaires pour remplir leur mandat et représenter leurs membres.

Le gouvernement veillera enfin à cesser la pratique de harcèlement judiciaire systématique à l'encontre de certains syndicalistes afin de les empêcher de s'engager dans des activités syndicales ou de poursuivre celles-ci. Il conviendra également que les peines prononcées à l'encontre de ces syndicalistes soient annulées et nous pensons ici particulièrement à Mme Kharkova et à MM. Baltabay, Eleusinov et Kushakbaev.

Le gouvernement veillera également à mettre en œuvre l'ensemble des recommandations formulées par notre commission dans le passé, en ce compris la feuille de route de 2018.

Afin de mettre en œuvre toutes ces recommandations, nous invitons le gouvernement à accepter la venue d'une mission de contact direct avant la prochaine

session de notre commission qui pourrait également prendre contact avec les organisations et individus concernés par les observations de la commission d'experts. Le gouvernement veillera également à fournir toutes les informations demandées par la commission d'experts pour sa prochaine session.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations que le représentant gouvernemental a fournies par écrit et oralement et de la discussion qui a suivi.

La commission a constaté que des problèmes persistent depuis longtemps et a pris note des discussions préalables sur ce cas qui ont eu lieu devant la commission, dont la plus récente en 2019.

La commission s'est félicitée des nouvelles mesures adoptées pour mettre en œuvre la feuille de route de 2018, en particulier les amendements à la législation, tout en regrettant qu'il n'ait pas été tenu compte de toutes les recommandations précédentes jusqu'à présent.

À cet égard, la commission a pris note des restrictions persistantes, dans la pratique, du droit des travailleurs de constituer des organisations de leur choix, en particulier les procédures de réenregistrement et de radiation indûment complexes qui nuisent à l'exercice de la liberté syndicale.

La commission a également pris note avec préoccupation des nombreuses allégations de violation des libertés civiles fondamentales des syndicalistes, dont des cas de violence, d'intimidation et de harcèlement.

Après avoir étudié la question et, prenant en compte l'exposé du gouvernement et la discussion qui a suivi, la commission prie le gouvernement du Kazakhstan de prendre toutes les mesures nécessaires pour:

- **rendre toute la législation nationale conforme à la convention pour garantir la pleine jouissance de la liberté syndicale aux organisations de travailleurs et d'employeurs;**
- **veiller à ce que les allégations de violence à l'encontre des membres de syndicats fassent l'objet d'enquêtes exhaustives, notamment dans le cas de M. Senyavsky;**
- **mettre un terme aux pratiques de harcèlement judiciaire des dirigeants et des membres syndicaux qui mènent des activités syndicales légales et abandonner toutes les accusations injustifiées, y compris l'interdiction pour des syndicalistes d'exercer toute fonction dans une organisation publique ou non gouvernementale;**
- **continuer de suivre l'évolution de la situation des cas de M. Baltabay et de Mme Kharkova;**
- **résoudre la question de l'enregistrement du Congrès des syndicats libres (KSPRK) et du Syndicat industriels des employés du secteur des combustibles et de l'énergie afin de leur permettre de jouir dans les plus brefs délais de la pleine autonomie et de l'entière indépendance d'une organisation de travailleurs libre et indépendante, de remplir leur mandat et de représenter leurs membres;**
- **revoir, avec les partenaires sociaux, la législation et la pratique relatives à l'enregistrement des syndicats en vue de surmonter les difficultés existantes;**

- **s'abstenir de faire preuve de favoritisme à l'égard d'une organisation syndicale donnée et cesser immédiatement toute ingérence dans la constitution et la gestion des organisations syndicales;**
- **supprimer les obstacles existants, en droit et dans la pratique, au fonctionnement des organisations d'employeurs libres et indépendantes dans le pays, en particulier abroger les dispositions de la loi sur la Chambre nationale des entrepreneurs relatives à l'accréditation des organisations d'employeurs;**
- **veiller à ce que les organisations de travailleurs et d'employeurs ne soient pas empêchées de recevoir une aide financière ou autre de la part d'organisations internationales de travailleurs et d'employeurs;**
- **mettre pleinement en œuvre les recommandations précédentes de la commission, ainsi que la feuille de route de 2018.**

La commission prie le gouvernement d'accepter une mission de contacts directs du BIT avant la prochaine session de la Conférence internationale du Travail, en prévoyant un accès total aux organisations et aux personnes mentionnées dans les observations de la commission d'experts.

La commission prie le gouvernement de fournir à la commission d'experts, avant sa prochaine session de 2021, des informations complètes sur les faits nouveaux et les mesures prises en consultation avec les partenaires sociaux pour se conformer à la convention.

Iraq (ratification: 1959)

Convention (nº 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

Informations écrites communiquées par le gouvernement

La Constitution iraquienne de 2005, qui est «la loi suprême en Iraq», offre une forte protection contre la discrimination et garantit l'égalité de traitement à tous les Iraquiens, indépendamment de leur sexe, race, nationalité, origine, couleur, religion, secteur, croyance, opinion ou situation économique ou sociale. La Constitution assure l'égalité des droits et constitue une base solide pour les autres textes juridiques iraquiens. Plus particulièrement, l'article 14 de la Constitution contient une clause relative à l'égalité de protection pour tous.

L'Iraq a ratifié beaucoup de grands traités relatifs aux droits de l'homme, y compris plusieurs traités qui touchent directement au statut des minorités. En ratifiant le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (ICESCR), le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (ICCPR) et la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (ICERD), l'Iraq s'est engagé à respecter le droit international et à protéger les droits civils, sociaux, économiques, politiques et culturels des minorités iraquiennes.

L'ordonnance nº 7 de l'Autorité provisoire de la coalition publiée en avril 2003 concernant le Code pénal nº 111 de 1969 prévoit à l'article 4 une clause importante contre la discrimination qui vise à protéger les droits des minorités: «Tous ceux qui occupent des postes gouvernementaux ou travaillent dans le secteur public, notamment les policiers, les procureurs et les juges, sont tenus d'appliquer la loi sans aucun parti pris dans l'exercice de leurs fonctions officielles. Aucune discrimination ne sera exercée à l'égard d'une personne sur la base de son sexe, de son appartenance ethnique, de sa couleur, de sa langue, de ses croyances religieuses, de ses opinions politiques, de sa nationalité, de son appartenance ethnique, de son groupe ou de sa ville d'origine». Cette disposition est de nature non discriminatoire. Elle a été mise au point parallèlement à l'article 372 du Code pénal (qui interdit les crimes motivés par la haine et criminalise les actes qui portent atteinte, attaquent, insultent, perturbent ou détruisent les pratiques religieuses et les lieux saints des minorités religieuses en Iraq), dans le cadre d'un ensemble de lois solides qui protègent les intérêts des minorités iraquiennes.

La loi iraquienne nº 37 de 2015 sur le travail en vigueur a été définie conformément à l'article 1(25) sur la discrimination directe comme suit: toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, la secte, l'opinion politique ou la croyance politique, l'origine ou la nationalité.

La discrimination indirecte est définie à l'article 26 comme suit: toute exclusion ou préférence, toute discrimination fondée sur la nationalité, l'âge, l'état de santé, la situation économique, le statut social, l'affiliation et l'activité syndicale, et dont l'effet est d'annuler ou d'affaiblir l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi et de profession.

- L'objectif de cette loi, en vertu de l'article 2, est d'assurer un développement durable fondé sur la justice sociale et l'égalité, ainsi qu'un travail décent pour tous sans aucune discrimination, de bâtir l'économie nationale, dans le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

- L'article 4 dispose ce qui suit: le travail est un droit pour tout citoyen qui en a la capacité, et l'État s'efforce de l'assurer en veillant à l'égalité des chances dans l'emploi, sans aucune discrimination.
- L'article 6(4) de la loi sur le travail dispose ce qui suit: la liberté de travailler est protégée, et le droit au travail ne peut être restreint ou refusé. L'État applique une politique visant à promouvoir le plein emploi productif, dans le respect des principes et droits fondamentaux, que ce soit dans la loi ou dans son application, ce qui inclut, à l'alinéa 4, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.
- Article 8(1): la présente loi interdit toute violation ou atteinte au principe de l'égalité des chances et de traitement quel qu'en soit le motif, et notamment la discrimination entre les travailleurs, qu'elle soit directe ou indirecte, pour tout ce qui concerne la formation professionnelle ou l'emploi ou les conditions de travail.
- À l'exception du paragraphe 3 de l'article 8: n'est pas considérée comme une distinction toute distinction, exclusion ou préférence en rapport avec un emploi particulier si elle est fondée sur les qualifications requises par la nature de cet emploi.
- Tout travailleur a le droit de saisir le tribunal du travail pour déposer une plainte lorsqu'il est exposé à toute forme de travail forcé, de discrimination ou de harcèlement dans l'emploi et la profession (en vertu de l'article 11(1)).
- Une peine d'emprisonnement pour une période n'excédant pas six mois et une amende n'excédant pas 1 million de dinars ou l'une de ces deux peines est imposée à quiconque enfreint les dispositions des articles contenus dans ce chapitre concernant le travail des enfants, la discrimination, le travail forcé et le harcèlement sexuel (en vertu de l'article 11(2)).
- En l'absence de texte législatif dans cette loi, les dispositions des conventions arabes et internationales du travail pertinentes et légalement ratifiées s'appliquent (en vertu du paragraphe 2 de l'article 14 de la loi sur le travail).
- Le contrat de travail ne prend pas fin selon l'article 48(1)(e): «Discrimination dans l'emploi et la profession, qu'elle soit directe ou indirecte».
- Les demandeurs d'emploi peuvent bénéficier gratuitement de programmes de formation, conformément à l'article 26(4).
- Tout travailleur jouit des droits suivants: programmes de formation professionnelle conformément à l'article 42(1)(f).
- Égalité salariale entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale, conformément à l'article 53(5).
- Tous les projets et lieux de travail sont couverts par l'inspection du travail sous la direction et la supervision du ministère, conformément aux dispositions de l'article 126 de la loi sur le travail.
- Le Département de l'inspection de la direction du travail et de la formation professionnelle du ministère du Travail et des Affaires sociales, conformément à l'article 127(1), assume de nombreuses tâches (clauses a, b, c et d de cet article).
- La Direction du travail et de la formation professionnelle, qui relève du ministère du Travail et des Affaires sociales, a élaboré un formulaire de plainte des travailleurs, qui est à la disposition de tous, et une réponse urgente est apportée dès sa présentation par le travailleur.

- Les commissions chargées de l'inspection sont autorisées, en vertu de l'article 128 de la loi, à effectuer plusieurs tâches, notamment à mener tout examen ou enquête jugés nécessaires pour s'assurer qu'il n'y a pas de violation des dispositions de cette loi, en particulier les suivantes:
  - Enquêter avec l'employeur ou les travailleurs concernés, séparément ou en présence de témoins, sur toute question liée à l'application des dispositions de la présente loi.
  - Examiner tous les livres, registres ou autres documents dont la conservation est une obligation selon les dispositions des lois et instructions relatives au travail pour s'assurer de leur compatibilité avec les dispositions de la présente loi. Des exemplaires ou des extraits de ces documents peuvent être obtenus.
- En vertu de l'article 129, les comités d'inspection préparent un rapport après chaque visite, comprenant un résumé des violations et des recommandations liées aux poursuites à engager contre les employeurs contrevenants.
- Lorsqu'un cas de discrimination ou de violation de la loi est constaté, il est recommandé de renvoyer l'employeur devant le tribunal du travail conformément à l'article 134(2). Le ministre, sur la base du rapport de la commission d'inspection, peut décider de renvoyer l'employeur contrevenant devant le tribunal du travail compétent, conformément aux dispositions du présent chapitre, ou d'engager une procédure pénale contre l'employeur contrevenant, selon la recommandation de la commission d'inspection formulée à partir du rapport de visite d'inspection.
- Le rapport de la commission d'inspection, ainsi que le témoignage de l'inspecteur, sont des éléments de preuves que le tribunal prendra en compte lorsqu'il rendra sa décision, sauf preuve du contraire (en vertu de l'article 134(3)).

Discussion par la commission

Interprétation à partir de l'arabe: **Représentant gouvernemental, directeur général, Direction de l'emploi et de la formation professionnelle** – Je tiens à remercier le BIT pour ses efforts remarquables et sa vigilance concernant la tenue des réunions de la 109e session de la Conférence internationale du Travail, malgré les circonstances et les défis auxquels le monde entier est confronté en raison de la pandémie de COVID-19.

En ce qui concerne l'égalité de chances et de traitement, indépendamment du genre, de l'appartenance ethnique, de la couleur, de la religion ou de l'origine ethnique, la Constitution iraquienne de 2005 est la loi suprême et supérieure en Iraq et prévoit une protection forte contre la discrimination. La Constitution garantit l'égalité de traitement de tous les Iraquiens, indépendamment de leurs genre, appartenance ethnique, origine, couleur de peau, confession, croyance, opinions, statut économique ou social. Elle établit des droits forts et égaux et constitue une base solide pour les autres textes juridiques.

L'article 14 dispose que les Iraquiens sont égaux devant la loi, sans discrimination fondée sur le genre, l'appartenance ethnique, l'origine, la couleur de peau, la confession, la croyance, l'opinion ou le statut économique ou social. La discrimination directe, définie dans les dispositions de l'article 25(1) de la loi sur le travail nº 37 de 2015 comme toute discrimination, exclusion ou préférence fondée sur l'appartenance ethnique, la couleur, le genre, la religion, la confession, l'opinion, la croyance politique ou l'origine, est interdite.

En ce qui concerne l'exclusion de minorités ethniques et religieuses de certains marchés du travail, notamment l'emploi dans les administrations publiques et dans le secteur privé, l'article 16 de la Constitution dispose que l'égalité de chances est un droit garanti à tous les Iraquiens et que l'État doit veiller à prendre toutes les mesures nécessaires pour atteindre cet objectif.

L'article 4 du décret nº 7 de 2003 de l'Autorité provisoire de la coalition, concernant le Code pénal nº 111 de 1969, prévoit une disposition importante pour lutter contre la discrimination et protéger les droits des minorités. Il incombe à toutes les personnes qui exercent des fonctions dans les administrations publiques ou les services publics, y compris dans les forces de police ou comme procureurs ou juges, d'appliquer la loi sans discrimination dans l'exercice de leurs fonctions officielles. Aucune discrimination ne doit être exercée à l'encontre d'une personne en raison de son appartenance ethnique, de la couleur de sa peau, de sa langue, de son appartenance religieuse, de ses opinions politiques, de sa nationalité, de son origine ethnique, de son statut social ou de son origine familiale. Cette disposition importante et l'article 372 du Code pénal qui interdit les crimes de haine et érige en infraction les actes qui portent atteinte, attaquent, insultent, invalident ou détruisent les pratiques religieuses et les lieux saints des minorités religieuses en Iraq, constituent un ensemble solide de lois qui protègent les intérêts des minorités iraquiennes, et nous vous renvoyons aux dispositions de l'article 3(1) de la loi sur le travail, qui est en vigueur et s'applique à tous les travailleurs.

L'État s'efforce d'assurer l'égalité de chances au travail, sans discrimination, conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi sur le travail. Toute violation ou abus du principe d'égalité de chances et de traitement, quelle qu'en soit la raison, en particulier en ce qui concerne la discrimination entre les travailleurs, qu'elle soit directe ou indirecte, et concernant la formation professionnelle ou l'emploi ou les conditions de travail, conformément à l'article 8(1) de la loi, est interdit. La discrimination indirecte a été définie comme toute discrimination, exclusion ou préférence fondée sur le genre, l'âge, l'état de santé, le statut social ou économique, l'affiliation ou l'activité syndicale, ayant pour effet de réduire à néant ou d'affaiblir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession, et je vous renvoie à l'article 1(26). L'État a adopté une politique visant au plein emploi productif et au respect des droits et principes fondamentaux, en droit et dans la pratique. C'est notamment le cas au paragraphe 4 de la loi sur le travail, qui concerne la lutte contre la discrimination dans l'emploi, conformément à l'article 6 qui vise également à garantir les droits des travailleurs qui déposent plainte auprès d'un tribunal du travail lorsqu'ils sont exposés à toute forme de travail forcé, de discrimination ou de harcèlement dans l'emploi et la profession, conformément à l'article 11(1).

Conformément aux dispositions de l'article 11(2) de la loi sur le travail, des peines de prison d'une période n'excédant pas six mois ou une amende n'excédant pas 1 million de dinars iraquiens peuvent être imposées à quiconque viole les dispositions des articles relatifs au travail des enfants, à la discrimination, au travail forcé, au harcèlement sexuel, selon le cas particulier. Conformément aux dispositions de l'article 48(1)(e), aucun contrat de travail ne peut être résilié en raison de discrimination dans l'emploi et la profession, que la discrimination soit directe ou indirecte. En ce qui concerne les mesures prises pour lutter contre les formes de discrimination auxquelles sont confrontées les minorités ethniques et religieuses dans l'emploi et la profession, tous les projets, dans les lieux de travail couverts par les dispositions de cette loi, sont soumis à l'inspection du travail, sous la supervision et les directives du ministère, conformément aux dispositions de l'article 126 de la loi sur le travail qui est en vigueur. Les tâches incombant au Département d'inspection, conformément à l'article 127(1)(e), sont de

mettre à disposition des mécanismes appropriés pour recevoir les plaintes des travailleurs concernant toute violation de leurs droits en vertu de la présente loi et de bien informer les travailleurs sur l'utilisation de ce mécanisme.

Le Département d'inspection peut fournir une liste d'orientation des travailleurs sur la manière dont déposer plainte, sur les informations que doivent contenir les plaintes, ainsi que sur la manière d'adresser les plaintes au Département d'inspection et à la direction. En coordination avec le Parlement iraquien et le comité syndical, un formulaire électronique a été élaboré pour déposer les plaintes auprès de la division des médias, qui est affiliée au bureau du directeur général de la direction. Lorsque des plaintes sont reçues, elles sont transmises au Département d'inspection, par l'intermédiaire de son comité d'inspection, en vue de l'ouverture d'enquêtes. Les parties au conflit sont convoquées à la direction afin de régler l'affaire. Si l'affaire est réglée, le plaignant bénéficie de tous ses droits et cela est enregistré. Si l'on ne parvient pas à un accord, une recommandation est formulée. Le comité d'inspection rédige ensuite un rapport dans lequel est consigné le témoignage de l'inspecteur, ces éléments étant considérés comme des preuves par le tribunal lorsqu'il rend ses décisions. Ces informations sont ensuite enregistrées dans une banque de données et communiquées au comité syndical.

La plupart des plaintes, qui donnent lieu à des mesures appropriées, concernent les droits des travailleurs, les heures de travail, les salaires, la cessation d'emploi sans préavis ou la réduction du nombre de travailleurs sans l'approbation préalable du ministre du Travail et des Affaires sociales.

Les plaintes portent également sur la cessation d'emploi par la contrainte, c'est-à-dire, lorsqu'on oblige le travailleur à signer sa démission. La communication avec les citoyens se fait par le biais de réseaux sociaux, tels que Facebook, et, lorsque des plaintes sont reçues, par des lettres privées qui sont transmises aux sections concernées en vue des mesures nécessaires à prendre.

En raison de la pandémie de COVID-19 et du confinement imposé, un certain nombre d'employeurs ont mis fin aux contrats des travailleurs de manière injuste. Une ligne d'assistance téléphonique a donc été mise en place au ministère, via l'application WhatsApp, afin de recevoir les plaintes, qui sont ensuite transmises à la section compétente. Ces mesures concernent Bagdad et les autres régions. Un système d'assistance téléphonique à quatre lignes a été acheté pour le ministère et un système complet sera dédié au Département d'inspection. Notre ministère n'a reçu aucune plainte concernant une discrimination ethnique sur le lieu de travail. Nous souhaitons néanmoins demander une assistance technique pour former des inspecteurs du travail et des spécialistes dans ce domaine.

En ce qui concerne les indicateurs de discrimination directe et indirecte, ainsi que le travail forcé, la sensibilisation des citoyens doit se faire par le biais des médias sociaux, afin de les informer de leurs droits relatifs à la discrimination directe et indirecte, en gardant à l'esprit que le nombre de plaintes transmises au ministère à ce sujet est faible. Sous la supervision de la Banque centrale et avec son financement, une coordination a été mise en place avec l'Université de Bagdad et les inspecteurs du travail à Bagdad et dans les provinces. En ce qui concerne la discrimination ethnique à l'égard des femmes, le ministère du Travail et des Affaires sociales de la région du Kurdistan a organisé un séminaire en ligne, sur le formulaire électronique que doivent utiliser les inspecteurs. Actuellement, des données sont recueillies pour savoir comment les inspecteurs vont enquêter, avec la participation des femmes, sur les cas de discrimination ethnique à l'égard des femmes sur le lieu de travail. Ces données seront ensuite analysées et vous seront communiquées dans toute mise à jour dans ce domaine.

Des mises à jour vous seront également communiquées ultérieurement concernant le projet de loi sur la protection de la diversité et la lutte contre la discrimination, ainsi que concernant le projet de loi sur la protection des droits des minorités religieuses et ethniques. Le gouvernement a adopté la loi nº 8 de 2021 sur les femmes yazidies survivantes, à titre de compensation pour ce qu'elles ont subi et pour les protéger, elles et leurs régions, compte tenu des conséquences des crimes commis contre elles et contre les autres communautés chrétiennes, turkmènes et shabaks. Ces crimes sont considérés comme des crimes contre l'humanité, crimes ayant entraîné des dommages physiques, psychologiques, sociaux et matériels pour toutes les victimes, en particulier les femmes et les enfants. Des efforts sont actuellement déployés pour les intégrer dans la société.

En ce qui concerne l'absence de plaintes, de mesures juridiques pour lutter contre la discrimination ethnique ou l'absence de volonté des autorités d'engager des poursuites judiciaires contre les auteurs de tels actes, l'Iraq a ratifié bon nombre des principaux traités relatifs aux droits de l'homme, y compris plusieurs traités qui ont une incidence positive sur la situation des minorités, notamment l'ICESCR, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. L'Iraq respecte donc le droit international puisqu'il protège les droits civils, sociaux, économiques, politiques et culturels des minorités iraquiennes.

En ce qui concerne la production de statistiques sur le genre et l'emploi des minorités ethniques, et les secteurs dans lesquels elles travaillent, une unité de genre a été créée sous les auspices du Département juridique de la Division des droits de l'homme; qui relève du ministère du Travail et des Affaires sociales. Cette unité est chargée, entre autres, d'assurer l'intégration des questions d'égalité de genres et l'équité sociale entre les hommes et les femmes, ce qui renforce le principe d'égalité dans l'emploi et garantit la disponibilité de statistiques sectorielles et de données ventilées par sexe, ainsi qu'une analyse de l'intégration de la dimension de genre.

En tenant compte des questions d'égalité de genres dans le cadre de la planification stratégique et des plans de travail du gouvernement, nous vous communiquerons aussi des informations sur le nombre et la nature des plaintes relatives à la discrimination fondée sur la religion, la couleur, l'origine, qui ont été présentées aux tribunaux et à d'autres autorités compétentes, comme la Commission suprême iraquienne.

En ce qui concerne les stéréotypes discriminatoires fondés sur le genre, la couleur ou l'origine des travailleurs qui continuent d'entraver la participation des hommes et des femmes à l'éducation et aux programmes de formation professionnelle, et leur capacité à disposer d'un large éventail de possibilités de travail, conduisant au salaire minimum pour un travail similaire, l'article 19(1) de la loi sur le travail prévoit des services gratuits pour les demandeurs d'emploi, les employeurs, les salariés et les travailleurs. En vertu de l'article 26(4), les demandeurs d'emploi peuvent aussi participer gratuitement à des programmes de formation.

En vertu de l'article 42(1)(c), les travailleurs jouissent de droits à l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession, sans discrimination. En vertu de l'article 42(1)(g), les travailleurs bénéficient de programmes de formation professionnelle. L'article 17 prévoit également l'égalité des salaires entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. En vertu de la loi nº 38 de 2008 sur les récompenses accordées aux formateurs des centres de formation professionnelle affiliés au ministère du Travail et des Affaires sociales, tout formateur qui rejoint les centres de formation professionnelle affiliés au ministère du Travail et des Affaires

sociales obtiendra une prime de formation, équivalente à 10 000 dinars iraquiens, pour chaque jour passé à former d'autres personnes.

Si l'Iraq a pris du retard dans l'élaboration du rapport annuel sur cette convention, c'est parce que le ministère du Travail a dû s'adresser à plusieurs organes sectoriels pour préparer une réponse intégrée. Cela est également dû à la situation liée à la pandémie de COVID-19 en Iraq, puisque beaucoup d'institutions et départements ne fonctionnent pas pleinement, ce qui a retardé les réponses requises pour la préparation de notre rapport national. À cet égard, nous veillerons à remettre les prochains rapports annuels à la date fixée par la commission. Nous serions reconnaissants au BIT de nous faire parvenir les campagnes de sensibilisation sur tous les aspects de la discrimination.

Membres employeurs – Le cas de l'Iraq concerne la convention nº 111, une convention fondamentale ratifiée par 175 États Membres. Avec la convention (nº 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, la convention dont il est question est un instrument important qui protège le principe fondamental de «l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession». À titre d'information, l'Iraq a ratifié la convention en 1959. La commission a déjà examiné ce cas en 1993 et a formulé ensuite trois observations – en 2002, 2018 et 2020. Nous remercions le gouvernement pour les informations écrites qu'il a fournies cette année et pour la présentation que vient de faire le directeur général de la Direction de l'emploi et de la formation professionnelle.

La principale question qui se pose ici concerne la discrimination et l'exclusion de groupes minoritaires de certains marchés du travail, notamment l'emploi dans l'administration publique et le service public. Nous comprenons la complexité de la population iraquienne, puisqu'elle se compose de 75 à 80 pour cent d'Arabes, de 15 à 20 pour cent de Kurdes et d'un certain nombre de minorités ethniques, dont les Turkmènes, les Shabaks, les Chaldéens, les Assyriens, les Arméniens, les Iraquiens d'origine africaine et les Roms. Cela dit, les préoccupations soulevées à propos de l'application de la convention par l'Iraq concernent principalement deux groupes. Les observations de la commission d'experts font valoir que les personnes d'ascendance africaine sont touchées de manière disproportionnée par la pauvreté et l'exclusion sociale, ainsi que par la discrimination raciale et la marginalisation. De même, les citoyens roms qui ne possèdent pas de carte d'identité nationale sont victimes de discrimination, notamment dans l'accès à l'emploi.

La commission d'experts a noté que le gouvernement a élaboré, en 2017, un projet de loi sur la protection de la diversité et la lutte contre la discrimination, et un projet de loi sur la protection des droits des minorités religieuses et ethniques. Cependant, nous regrettons de ne pas avoir d'informations sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre de ces mesures ou des dispositions établies en vertu du décret nº 7 d'avril 2003 de l'Autorité provisoire de la coalition concernant le Code pénal nº 111 de 1969 et de la loi iraquienne sur le travail nº 37 de 2015 concernant la discrimination.

La commission d'experts a noté que le gouvernement n'a pas répondu à sa demande d'informations sur toute mesure prise pour lutter contre la discrimination dont font l'objet les minorités ethniques et religieuses dans l'emploi et la profession. Nous notons que la loi sur le travail nº 37/2015, entrée en vigueur en février 2016, interdit la discrimination directe et indirecte pour tout ce qui concerne la formation professionnelle, le recrutement et les conditions d'emploi. Elle promeut également l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession et interdit le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le genre. Nous notons également que la loi sur le travail prévoit des sanctions (peines de prison n'excédant pas six mois ou une amende n'excédant pas 1 million de dinars iraquiens) en cas de discrimination et de

harcèlement sexuel. La loi est formulée en termes non équivoques et on peut raisonnablement s'attendre à ce que son application soit à la mesure de la situation. L'absence d'informations est donc préoccupante. Les membres employeurs font écho à la demande d'informations de la commission d'experts sur l'application de la loi sur le travail nº 37/2015 dans la pratique et sur toute plainte déposée auprès du tribunal du travail pour discrimination ou harcèlement sexuel, ou d'informations détaillées concernant tout autre mécanisme de plainte, ainsi que les sanctions imposées.

En ce qui concerne l'obligation de promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession, nous reconnaissons que l'adoption de dispositions légales interdisant la discrimination fondée sur un certain nombre de motifs dans l'emploi et la profession constitue une étape importante dans le traitement de la question couverte par la convention. Cependant, comme nous l'avons déjà mentionné, il est important de constater que cette loi est mise en œuvre. La commission d'experts a attiré l'attention du gouvernement sur le fait que la mise en œuvre d'une politique nationale d'égalité suppose l'adoption d'un éventail de mesures spécifiques qui combine généralement mesures législatives et administratives, conventions collectives, politiques publiques, mesures positives, mécanismes de règlement des différends, mécanismes de contrôle, organismes spécialisés, programmes pratiques et activités de sensibilisation.

Des mesures concrètes et spécifiques sont nécessaires pour lutter efficacement contre la discrimination et promouvoir l'égalité, et c'est ce que nous voulons voir maintenant. Nous prions instamment le gouvernement de prendre des mesures pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession, sans distinction de race, de couleur, de sexe, de religion, d'opinion politique, d'origine sociale et d'ascendance nationale, et de tout autre motif de discrimination interdit.

L'égalité de chances entre les hommes et les femmes, y compris les hommes et les femmes appartenant à des groupes ethniques ou religieux, sur le marché du travail, dans les secteurs public et privé, devrait occuper une place importante, de même que les éléments montrant que des mesures spécifiques sont prises pour promouvoir la tolérance et la coexistence entre les groupes religieux et ethniques, et faire connaître la législation du travail interdisant la discrimination en vigueur.

Pour conclure, nous sommes satisfaits de constater que des lois respectant les principes de la convention ont été adoptées. Nous souhaitons maintenant voir des résultats. Nous nous faisons l'écho de la demande de la commission d'experts au gouvernement de:

- fournir des informations actualisées sur l'état d'avancement de l'adoption du projet de loi sur la protection de la diversité et la lutte contre la discrimination et du projet de loi sur la protection des droits des minorités religieuses et ethniques;
- renforcer ses efforts et adopter des mesures volontaristes pour lutter contre la discrimination à l'égard des minorités ethniques et religieuses;
- rendre compte de l'impact de ces mesures sur l'amélioration de l'accès de ces groupes à l'emploi et à la profession;
- fournir des informations statistiques, ventilées par sexe, sur l'emploi des groupes de minorités ethniques et les secteurs et professions dans lesquels ils sont employés.

En outre, nous demandons au gouvernement de fournir des informations détaillées sur l'application de la convention en droit et dans la pratique dans le pays, selon le cycle régulier de présentation des rapports.

Membres travailleurs – L'Iraq a traversé depuis trois décennies une série d'événements extrêmement douloureux. Si le pays semble s'orienter sur la voie de la reconstruction, il est nécessaire dans ce cadre de tirer les leçons de ce passé récent. Une des plus importantes leçons à retenir est la manière dont les différences ethniques et religieuses ont été instrumentalisées dans les épisodes de violence et de déstabilisation du pays. Il est dès lors nécessaire de neutraliser ces foyers de tensions en mettant en œuvre des politiques inclusives visant à éradiquer toutes les formes de discrimination.

Le rapport de la commission d'experts portant sur le respect de la convention nº 111 fait écho à des éléments évoqués par le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale. Celui-ci a exprimé un certain nombre de préoccupations concernant la persistance de la discrimination raciale structurelle, de la marginalisation et de la stigmatisation que subissent les personnes d'ascendance africaine. Ce comité s'est également dit préoccupé par la situation des citoyens roms qui n'ont pas de documents nationaux d'identité uniformisés, ce qui les exposerait à la discrimination, notamment dans l'accès à l'emploi.

Nous sommes parfaitement conscients de la situation du pays. Les violences et conflits armés ont engendré d'importants déplacements de population. À cela s'ajoutent les tensions politiques et sociales qui ont certainement impacté la capacité du gouvernement à faire face à ces enjeux. Toutefois, il doit être clair que cela ne dispense pas les autorités publiques de la nécessité de s'attaquer à ces problèmes et que cela fait partie intégrante du processus de reconstruction.

À ce titre, nous notons avec inquiétude que les projets de loi visant à lutter contre les discriminations et à protéger les minorités restent pendants devant le Parlement depuis plusieurs années. Mais au-delà des dispositions législatives, il faut surtout s'attacher aux actions et mesures concrètes pour lutter effectivement contre les phénomènes de discrimination.

L'absence d'une vue transparente sur le nombre de plaintes portant sur ces questions et la manière dont elles sont prises en charge empêchent d'en mesurer correctement l'ampleur. Il en va de même de l'absence de précision concernant les mesures prises par le gouvernement pour combattre les formes de discrimination visées par la convention. Le groupe des travailleurs apportera des illustrations en évoquant des cas concrets qui permettent d'avoir une vue ne serait-ce que partielle sur cette triste réalité.

Permettez-moi néanmoins d'insister ici sur la situation des femmes qui, en Iraq, à l'instar d'autres pays de la région, restent largement sous-représentées dans le monde du travail et subissent de nombreuses discriminations dans l'accès à l'emploi. Ces entraves sont aggravées par une série de conditions et dispositions qui les placent littéralement sous tutelle. Cette situation appelle d'urgence des réponses pertinentes, articulées et de nature à relever ces importants défis. Je souhaite encore attirer l'attention sur le traitement réservé aux travailleuses migrantes et aux travailleuses d'origine africaine qui sont encore plus durement frappées par les pratiques discriminatoires.

Le chemin de la reconstruction du pays passe par une sérieuse prise en charge de ces dimensions, car une société inclusive est la meilleure garantie contre l'instabilité.

Membre travailleuse, Norvège – Je m'exprime au nom des syndicats des pays nordiques. Le cas de l'Iraq est examiné en raison de la discrimination dans l'emploi et la profession. Outre la discrimination fondée sur la couleur et la religion, qui a déjà été mentionnée, il existe aussi une discrimination à l'égard des femmes.

Les femmes continuent de faire l'objet de discrimination en matière d'accès à l'emploi et de sécurité de l'emploi. Seuls 16 pour cent des femmes participent à la vie active formelle en Iraq. Avec les mesures pour lutter contre la COVID-19, les femmes consacrent un volume de temps disproportionné aux soins domestiques non rémunérés, alors qu'elles y consacraient déjà beaucoup plus de temps que les hommes. La perte de sources de revenus, le confinement au foyer et l'augmentation du stress et de l'anxiété sont quelques-unes des principales causes de la hausse de la violence sexiste rapportée.

La loi sur le travail interdit aux femmes de travailler à certaines heures de la journée et ne leur permet pas d'occuper des emplois jugés dangereux ou pénibles. Les femmes doivent obtenir l'autorisation d'un parent ou d'un tuteur de sexe masculin avant de se voir accorder une carte d'identité pour accéder à l'emploi. La loi n'interdit pas la discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. En outre, l'Iraq doit encore adopter une loi nationale contre la violence domestique et modifier l'article 398 du Code pénal de 1969, qui autorise actuellement le viol conjugal et accorde l'impunité aux hommes qui commettent des violences sexuelles contre les femmes et les filles s'ils épousent la victime.

Les femmes syndicalistes sont également l'objet d'un harcèlement plus important encore. À titre d'exemple, on peut citer le cas de Taiba Saad, membre du Syndicat des services sociaux, qui a été enlevée à Bagdad. Elle a été torturée pendant sa détention, par exemple, en étant déshabillée et sévèrement battue.

Nous demandons instamment au gouvernement iraquien de prendre au sérieux ses obligations à l'égard de l'OIT, de se conformer à la convention et de fournir d'urgence les informations demandées par la commission d'experts.

Membre gouvernemental, Portugal – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. Le **Monténégro** et l'**Albanie**, pays candidats, la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE) et membre de l'Espace économique européen (EEE), ainsi que la **République de Moldova** s'associent à cette déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits au travail. Nous œuvrons résolument en faveur de la ratification et de la mise en œuvre universelles des normes internationales du travail et soutenons l'OIT dans son rôle indispensable consistant à élaborer, à promouvoir et à contrôler l'application des normes internationales du travail, et des conventions fondamentales en particulier.

L'interdiction de la discrimination est l'un des principes les plus importants du droit international des droits de l'homme. Dans les traités fondateurs de l'Union européenne, l'interdiction de la discrimination est un principe fondamental. En ce qui concerne l'emploi et la profession, la convention nº 111 repose sur le même principe.

L'UE et ses États membres sont des partenaires de longue date de l'Iraq. En réponse aux nombreux défis auxquels l'Iraq est confronté après des années de conflit, l'UE a adopté en 2018 une nouvelle stratégie pour l'Iraq, afin de soutenir les efforts du gouvernement en matière de stabilisation, de reconstruction, de réconciliation et de développement. L'UE et l'Iraq ont également signé un accord de partenariat et de coopération global.

Nous prenons note des observations de la commission d'experts, du rapport du Rapporteur spécial des Nations Unies sur les questions relatives aux minorités sur une

mission réalisée en Iraq en 2016, ainsi que des observations formulées par le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale en 2019. Nous accueillons favorablement les informations écrites fournies par le gouvernement iraquien et les précisions qu'il a données concernant les dispositions du Code pénal nº 111 et de la loi iraquienne sur le travail nº 37.

Nous demandons néanmoins au gouvernement de fournir des informations sur les progrès réalisés dans l'adoption du projet de loi sur la protection de la diversité et la lutte contre la discrimination et du projet de loi sur la protection des droits des minorités religieuses et ethniques. Nous saluons les efforts déployés par l'Iraq, malgré la situation difficile qui prévaut dans le pays, pour coopérer avec l'OIT et améliorer les normes du travail, notamment via la ratification de nouvelles conventions de l'OIT, et des projets également soutenus par l'UE et ses États membres.

À cet égard, nous accueillons favorablement la signature, fin 2019, du programme par pays de promotion du travail décent, la ratification de la convention (nº 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001, et les efforts actuellement déployés par l'Iraq pour ratifier la convention (nº 81) sur l'inspection du travail, 1947, tout cela avec le soutien des programmes de l'UE.

Suite au rapport de la commission d'experts, et en gardant à l'esprit l'observation générale de la commission de 2018, nous soulignons qu'il est nécessaire d'adopter une approche globale, coordonnée et volontariste pour s'attaquer aux obstacles à l'emploi et à la profession fondés sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, et de promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour tous.

Nous demandons au gouvernement de redoubler d'efforts et de continuer à rendre compte des mesures prises pour éliminer la discrimination à l'égard des personnes appartenant à des minorités ethniques et religieuses. Nous soulignons l'importance d'élaborer des politiques fondées sur des données factuelles et demandons au gouvernement de fournir des données ventilées par sexe et par origine ethnique, démontrant l'impact de ces mesures sur un meilleur accès de ces groupes à l'emploi et à la profession, et sur la réduction du nombre et de la gravité des plaintes.

En ce qui concerne la discrimination, nous saisissons cette occasion pour demander au gouvernement de prendre des mesures pour éliminer le travail des enfants.

L'UE et ses États membres restent engagés dans la coopération et le partenariat étroits avec l'Iraq et attendent avec intérêt de poursuivre les efforts conjoints avec le gouvernement et le BIT, notamment en ce qui concerne l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession, afin d'améliorer les normes de travail pour tous en Iraq.

Interprétation de l'arabe: **Membre travailleur, Bahreïn** – Je voudrais faire écho aux propos des membres travailleurs et ajouter quelques points. Tout d'abord, il est très important de trouver un équilibre entre les différents types de responsabilités et la protection des droits des travailleurs, qu'ils soient nationaux ou migrants. Deuxièmement, le système de *kafala* restreint les droits des travailleurs migrants et il faut améliorer la situation à cet égard. Troisièmement, il est très important qu'il y ait une justice sociale pour tous les travailleurs en Iraq, et l'égalité entre eux, afin que l'emploi décent soit une réalité pour tous, malgré les divisions de différents types. Par exemple, le taux de chômage dans le sud de l'Iraq, et en particulier dans la région de Bassora, est de 20 pour cent, alors que cette région est l'une des plus riches du pays et qu'elle dispose d'importantes ressources naturelles comme le pétrole et le gaz.

Par manque de transparence, les habitants ne peuvent pas bénéficier suffisamment des services essentiels, comme l'éducation, les soins de santé et la protection sociale. L'Iraq est également la cible de groupes terroristes, ce qui a entraîné l'exil de milliers de familles iraquiennes qui sont désormais un fardeau pour l'État iraquien, celles-ci ayant souvent perdu leur emploi.

Nous souhaitons également souligner la nécessité d'engager un dialogue social avec les travailleurs, afin de renforcer la protection sociale et le développement durable.

En conclusion, il faut respecter les normes de l'Organisation internationale du Travail et appliquer les conventions, notamment la convention nº 111. Le pays devrait avoir recours à l'assistance technique du BIT sur la manière de prévenir la discrimination.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Algérie** – L'Algérie prend bonne note des informations fournies par l'Iraq sur l'application de la convention. La Constitution iraquienne assure une forte protection contre toute forme de discrimination et garantit l'égalité des droits entre les citoyens iraquiens. De plus, l'Iraq s'est engagé à respecter le droit international et à protéger les droits civils, sociaux, économiques, politiques et culturels des minorités, et ce conformément aux traités et aux conventions ratifiés par l'Iraq. L'Algérie prend également note des informations indiquant que la loi sur le travail de 2015 garantit les droits et les libertés énoncés dans la Constitution, et l'encourage à poursuivre la mise en œuvre des mesures de prévention, d'inspection et de formation, et ce afin d'atteindre les objectifs du travail décent.

Enfin, l'Algérie estime que, compte tenu de la situation difficile en Iraq, l'assistance technique fournie par le BIT serait de nature à permettre de réaliser les progrès escomptés pour ce qui est de la mise en œuvre de la convention.

Membre travailleuse, Espagne – Pour faire suite à ce qui a été mentionné par d'autres représentants des travailleurs, je voudrais réaffirmer que l'absence d'un cadre juridique plus large contre la violence domestique et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail crée un environnement propice à l'impunité contre les abus physiques et à l'augmentation du harcèlement et de la discrimination à l'égard des femmes, tant sur le lieu de travail qu'en dehors de celui-ci.

Les efforts déployés au Parlement pour faire adopter un projet de loi contre la violence domestique sont au point mort. Le Code pénal iraquien, applicable à la fois sur le territoire contrôlé par Bagdad et dans la région du Kurdistan de l'Iraq, mentionne les agressions physiques, mais ne fait pas explicitement mention de la violence domestique.

Les femmes font également davantage l'objet d'attaques en raison de leurs opinions politiques et leur militantisme syndical, comme en témoignent les nombreux cas d'abus et d'enlèvements de femmes et de syndicalistes ayant participé à la révolution d'octobre. Au moins huit femmes ont été tuées pendant la révolution pour avoir réclamé la justice sociale, l'accès à l'emploi et des salaires plus justes. Les femmes syndicalistes sont victimes de persécutions sur le lieu de travail: une femme membre du bureau exécutif de la Fédération générale des syndicats iraquiens (GFITU), et présidente du Département des relations internationales, s'est plainte de harcèlement et de persécution sur le lieu de travail. Une campagne de diffamation a été lancée contre elle et sa famille. En 2005, son mari a été tué en raison de ses activités syndicales. Elle a alors été menacée jusqu'à ce qu'elle abandonne son domicile pour aller se cacher. Aujourd'hui, elle se cache toujours.

Une autre femme, la présidente de la GFITU, officiellement enregistrée en 2019, a été accusée d'usurpation d'identité, après les différentes plaintes déposées par la section

syndicale soutenue par le gouvernement contre son syndicat. Elle a été libérée provisoirement moyennant une caution de 5 millions de dinars (environ 2 823 euros) et fait l'objet d'un harcèlement quotidien sur son lieu de travail.

Le gouvernement iraquien devrait demander l'assistance technique du BIT pour mettre fin à la discrimination systématique à l'égard des femmes en Iraq.

Membre gouvernemental, République bolivarienne du Venezuela – Le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela salue la présentation faite par la délégation gouvernementale de l'Iraq concernant la mise en œuvre de la convention. Nous avons pris dûment note du fait que le gouvernement iraquien dispose d'une Constitution et d'une législation complète qui interdit la discrimination et prévoit largement l'égalité des droits en toutes circonstances.

En particulier, nous nous félicitons que la loi iraquienne sur le travail interdise expressément toute discrimination au travail, afin de parvenir à un développement durable fondé sur la justice sociale et l'égalité. Le travail décent est garanti sans aucune discrimination, en vue de bâtir l'économie nationale et de parvenir au plein respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales. En outre, dans le but de prévenir la discrimination et de garantir l'égalité de chances pour tous, les travailleurs iraquiens peuvent saisir le tribunal du travail s'ils sont victimes de discrimination dans l'emploi. Aussi, nous nous félicitons que l'Iraq lutte contre toute forme de discrimination et réponde aux préoccupations de la commission d'experts.

Enfin, le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela espère que les conclusions de la commission seront objectives et équilibrées, afin que le gouvernement iraquien puisse continuer à progresser dans la mise en œuvre de la convention.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernementale, Liban** – Nous avons pris note de la réponse détaillée du gouvernement iraquien concernant l'application des dispositions de la convention. Nous tenons à féliciter le gouvernement pour ses efforts et pour avoir pris des mesures législatives, ainsi que pour avoir entrepris des réformes. Le gouvernement a également pris un certain nombre de mesures pratiques positives. Nous l'encourageons à poursuivre la mise en œuvre des mesures nécessaires pour lutter contre la discrimination, en particulier la discrimination à l'égard des femmes. Nous l'invitons également à poursuivre le dialogue social et à consulter davantage les syndicats sur les processus d'amendement afin de garantir la conformité de la législation nationale aux conventions internationales du travail. Nous demandons également au BIT de renforcer sa coopération avec le gouvernement et de lui fournir une assistance technique afin que davantage de progrès puissent être réalisés à cet égard.

Interprétation de l'arabe: **Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI)** – Notre confédération tient à souligner combien il est important d'appliquer les dispositions de la législation nationale iraquienne, notamment les lois sur la lutte contre la discrimination ainsi que les conventions internationales que l'Iraq a ratifiées en matière de droits de l'homme, y compris les accords qui ont un impact direct sur la situation des minorités, à savoir le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.

L'Iraq s'est engagé à respecter les droits civils, économiques, sociaux, politiques et culturels des minorités en Iraq. De nombreuses femmes militantes sont victimes de discrimination et subissent des pressions pour mettre fin à leur activité. Un certain nombre de plaintes ont été déposées contre elles auprès des tribunaux pour les empêcher de mener ces activités, et elles ont été victimes de discrimination au travail.

Nombre de travailleurs domestiques, également des femmes, ont été victimes de harcèlement et de persécutions, parfois sous la forme de harcèlement sexuel et de traite des êtres humains. Ces faits ont été signalés à la police iraquienne.

Il existe également une discrimination relative aux droits économiques, sociaux et culturels, notamment de la part de certaines institutions. Dans ce contexte, nous devons veiller à ce que les partenaires sociaux travaillent ensemble pour améliorer le système du travail, en tenant compte des conventions internationales du travail et de la lutte contre toutes les formes de harcèlement au travail. Cela serait un pas en avant positif et garantirait les libertés et l'affiliation syndicales, sans ingérence dans l'activité syndicale. Cela serait aussi une avancée dans la lutte contre la discrimination. Il faudrait également garantir la liberté de constituer des organisations syndicales et d'y adhérer, et le gouvernement devrait faire tout son possible pour lutter contre la discrimination, tout en apportant le soutien juridique et psychologique nécessaire aux victimes de discrimination. Il conviendrait aussi de fournir des données statistiques sur les infractions et de mener des campagnes de sensibilisation.

En conclusion, nous remercions la commission pour l'intérêt qu'elle porte aux travailleurs de nos pays et pour ses efforts.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernementale, Égypte** – Nous avons pris note des mesures et des efforts déployés par le gouvernement iraquien pour mettre sa législation nationale en conformité avec la convention. Cela témoigne du respect par le gouvernement des normes internationales du travail. En effet, la Constitution iraquienne prévoit une protection importante contre la discrimination, ainsi qu'un traitement égalitaire de tous les citoyens iraquiens. En outre, l'Iraq a ratifié un certain nombre d'accords qui ont un impact direct sur les droits des minorités. Il s'est engagé à respecter le droit international.

L'Iraq a promulgué plusieurs lois qui protègent les intérêts des Iraquiens. Parmi elles, la loi sur le travail nº 37 de 2015, qui vise à garantir le développement durable sur la base de la justice sociale et de l'égalité, à fournir un travail décent pour tous sans discrimination, en vue de bâtir une économie nationale et de garantir la jouissance des libertés fondamentales et des droits de l'homme.

De même, l'Iraq a adopté des textes sur la promotion de l'égalité au travail en droit et dans la pratique. Nous saluons les efforts déployés par le gouvernement pour assurer l'application de la convention et nous espérons que, dans ses conclusions, la commission tiendra compte des efforts déployés et des mesures prises par le gouvernement iraquien.

Interprétation de l'arabe: **Représentant gouvernemental** – Nous avons pris note des commentaires et observations formulés par la commission d'experts et le gouvernement, ainsi que par les représentants des employeurs et des travailleurs de cette commission. L'Iraq tient à réaffirmer son engagement envers toutes les normes internationales du travail et les droits des travailleurs. Nous sommes l'un des États arabes qui a ratifié le plus grand nombre de conventions de l'OIT.

Nous sommes déterminés à respecter, et nous respectons déjà largement, la nécessité d'appliquer les conventions sur le travail, y compris dans le contexte de la pandémie de COVID-19. Nous avons ratifié plusieurs conventions importantes, notamment la convention nº 184 de 2001 et la convention nº 185 de 2003, telles que modifiées. Nous réitérons l'estime que nous portons à cette Organisation et lui demandons de fournir une assistance technique supplémentaire pour nous aider à lutter contre la discrimination et le harcèlement sexuel. Nous regrettons de ne pas avoir pu

fournir toutes les données dans les délais impartis, du fait des mesures de prévention sanitaire actuellement en place dans le pays.

Un certain nombre de lois sont en vigueur en Iraq sur la violence domestique, la discrimination et d'autres sujets, et ces lois sont actuellement promulguées en Iraq pour certains cas.

Membres travailleurs – Les différentes interventions ont permis de mettre en lumière l'étendue des problèmes soulevés dans le cadre de cette discussion.

Pour le groupe travailleur, il est essentiel que les projets de loi relatifs à la lutte contre la discrimination et la protection des minorités voient rapidement le jour. À cet effet, nous invitons le gouvernement à faire appel au Bureau pour lui prodiguer une assistance technique. Il convient aussi d'intégrer la mise en œuvre de la convention dans le cadre du programme de promotion de travail décent qui sera négocié prochainement.

À ce titre, une attention particulière doit être accordée à la situation des femmes, y compris les travailleuses migrantes. Étant donné qu'une partie des obstacles concernant la situation des femmes vient aussi des dispositions relatives à l'état civil des personnes, il est donc crucial que ces aspects soient également examinés et modifiés.

Membres employeurs – Nous remercions encore une fois le gouvernement pour son engagement dans l'examen de ce cas, ainsi que tous les représentants qui ont contribué à cette discussion.

Il est évident que nous sommes face à une législation satisfaisante, mais nous manquons d'informations démontrant son adoption.

À la lumière de la discussion d'aujourd'hui, nous nous faisons l'écho des demandes de la commission d'experts et lui demandons de: fournir des informations actualisées sur les progrès réalisés dans l'adoption du projet de loi sur la protection de la diversité et la lutte contre la discrimination et du projet de loi sur la protection des droits des minorités religieuses et ethniques; renforcer ses efforts et adopter des mesures volontaristes pour lutter contre la discrimination à l'égard des minorités ethniques et religieuses; rendre compte de l'impact de ces mesures sur l'amélioration de l'accès de ces groupes à l'emploi et à la profession; fournir des informations statistiques, ventilées par sexe, sur l'emploi des groupes de minorités ethniques et sur les secteurs et professions dans lesquels ils sont employés; et fournir des informations détaillées sur l'application de la convention nº 111 en droit et dans la pratique dans le pays, selon le cycle régulier de présentation des rapports.

Tous ces éléments sont vraiment importants, la loi est importante, la pratique est importante; nous constatons que la loi est en place, mais nous n'avons pas encore vu beaucoup d'éléments prouvant son application dans la pratique et nous prions instamment le gouvernement de fournir ces éléments.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations que le représentant gouvernemental a fournies par écrit et oralement et de la discussion qui a suivi.

Tenant compte du processus de transition et de reconstruction en cours dans le pays, la commission prie instamment le gouvernement de l'Iraq de:

- **prendre les mesures nécessaires pour que le projet de loi relatif à la protection de la diversité et à la lutte contre la discrimination et le projet de loi relatif à la**

protection des droits des groupes de minorités religieuses et ethniques soient adoptés sans délai.

En outre, la commission appelle le gouvernement à:

- **mettre en œuvre la convention nº 111, en particulier dans le cadre du Programme de promotion du travail décent de l'OIT. À cet égard, il conviendra d'accorder une attention particulière à la situation des femmes, y compris des travailleuses migrantes;**
- **compte tenu des obstacles juridiques auxquels sont confrontées les femmes dans le pays, notamment en ce qui concerne leur état civil, il est primordial de revoir et d'adapter les dispositions pertinentes.**

La commission demande au gouvernement de solliciter l'assistance technique aux fins de la mise en œuvre effective de ces conclusions. La commission demande également au gouvernement de présenter un rapport détaillé à la commission d'experts, lors de sa prochaine réunion en octobre-novembre 2021.

Roumanie (ratification: 1958)

Convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Informations communiquées par le gouvernement

Protection efficace contre les actes de discrimination antisyndicale et les actes d'ingérence: articles 1, 2 et 3 de la convention

S'agissant de la charge de la preuve dans les cas de discrimination antisyndicale à l'endroit de dirigeants syndicaux, le ministère de la Justice indique que, dans son arrêt nº 681/2016, la Cour constitutionnelle, statuant sur la déclaration d'inconstitutionnalité concernant les dispositions du point 1 de l'article unique de la loi portant modification et complément de la loi sur le dialogue social, a notamment estimé que, «comme elle l'avait dit dans son arrêt nº 814 du 24 novembre 2015, les juridictions, au moment d'analyser la légalité du licenciement d'un employé qui occupe également une fonction élective dans un organe syndical, examinent s'il existe le moindre lien entre le motif du licenciement indiqué [selon qu'établi à l'article 61 du Code du travail (motifs liés à l'employé) ou à l'article 65 du Code du travail (motifs non liés à l'employé)] et l'exécution du mandat que les employés de l'unité de travail ont confié à l'employé occupant une fonction élective au sein de l'organe syndical; la responsabilité d'apporter la preuve de la légalité du licenciement incombe à l'employeur, en vertu de l'article 272 du Code du travail.»

Par conséquent, si un employé qui occupe une fonction élective dans un organe syndical conteste la légalité de son licenciement, les dispositions spéciales du Code du travail, selon lesquelles «la charge de la preuve en matière de conflits du travail incombe à l'employeur, qui est tenu de soumettre des éléments de preuve à sa décharge avant le premier jour de comparution» (article 272), deviennent applicables.

Si un dirigeant syndical estime qu'il subit une discrimination, il peut s'adresser au Conseil national de lutte contre la discrimination (CNCD – *Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*), conformément à la procédure réglementée par l'ordonnance gouvernementale nº 137/2000 relative à la prévention et à la sanction de toutes les formes de discrimination. Par conséquent, aux termes du paragraphe 1 de l'article 20 de ce texte, «quiconque considère qu'il subit une discrimination peut en informer le Conseil dans l'année qui suit la date de la commission de l'acte ou la date à laquelle il en a pris conscience». Au paragraphe 6 dudit article, il est dit que «la personne concernée doit présenter les faits fondant la présomption de discrimination directe ou indirecte; il incombe à la personne visée par la plainte de prouver qu'il n'y a pas eu d'atteinte au principe de l'égalité de traitement. Tous les moyens de preuve peuvent être invoqués par-devant le conseil d'administration, conformément aux droits fondamentaux, y compris des enregistrements audio et vidéo ou des données statistiques.»

Par ailleurs, au paragraphe 1 de l'article 27 de l'ordonnance gouvernementale nº 137/2000, il est également établi que la personne qui considère qu'elle subit une discrimination peut saisir les tribunaux, notamment pour demander une compensation et le rétablissement de la situation antérieure à la discrimination ou l'annulation de la situation créée par la discrimination, en vertu du droit jurisprudentiel, une telle saisine n'étant pas subordonnée à une déclaration au conseil. En l'espèce également, la personne concernée doit présenter les faits fondant la présomption de discrimination directe ou indirecte, et la personne visée par la plainte doit apporter la preuve qu'il n'y a pas eu d'atteinte au principe de l'égalité de traitement (article 27, paragraphe 4).

S'agissant du nombre de cas de discrimination antisyndicale et d'actes d'ingérence par les employeurs portés à l'attention de différentes juridictions, de la durée moyenne d'une procédure et de l'issue des procédures, le ministère de la Justice dit que les données des bases de données statistiques judiciaires qui sont administrées par le ministère portent uniquement sur l'activité des juridictions. Les données sont recueillies par du personnel spécialisé dans chaque juridiction, selon la nomenclature du système ECRIS (système européen d'information sur les casiers judiciaires). Avec cette nomenclature, aucun élément ne permettait de communiquer des données correspondant aux critères demandés, à savoir le nombre d'affaires en cours devant les tribunaux concernant la discrimination antisyndicale et l'ingérence des employeurs. En outre, les statistiques judiciaires ne peuvent pas être ventilées selon les qualités des parties/participants.

S'agissant des actions et des réparations en cas de discrimination antisyndicale, le ministère de la Justice indique que, aux termes du paragraphe 1(r) de l'article 260 du Code du travail, «[l]es actes suivants constituent une infraction et sont sanctionnés comme suit: [...] (r) non-respect des dispositions de l'article 5, paragraphes 2 à 9, et de l'article 59(a), passible d'une amende allant de 1 000 à 20 000 lei». L'article 5, paragraphe 2, dispose que «toute discrimination directe ou indirecte contre un employé – discrimination par association, harcèlement ou traitement inéquitable – fondée sur la race, la nationalité, l'appartenance ethnique, la couleur, la langue, la religion, l'origine sociale, les caractéristiques génétiques, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, la maladie chronique non transmissible, l'infection à VIH, les choix politiques, la situation ou les responsabilités familiales, l'affiliation ou l'activité syndicale, l'appartenance à une catégorie défavorisée, est interdite.»

D'après l'inspection du travail, entre le 1er janvier et le 30 avril 2021, aucune amende n'a été infligée pour violation de la loi en lien avec l'affiliation ou l'activité syndicale.

Si une personne décide de saisir le CNCD au titre des conditions énoncées à l'article 20 de l'ordonnance gouvernementale nº 137/2000, les décisions rendues par le conseil d'administration sont susceptibles de recours auprès des tribunaux du contentieux administratif, en vertu de la loi (article 20, paragraphe 9); si elle n'est pas contestée dans les quinze jours qui suivent sa communication, la décision a force exécutoire. Une décision rendue par un tribunal de première instance est susceptible de recours dans les quinze jours qui suivent sa communication, conformément aux dispositions du paragraphe 1 de l'article 20 de la loi nº 554/2004 relative à la procédure des tribunaux administratifs.

Si le tribunal est directement saisi, en vertu de l'article 27 de l'ordonnance gouvernementale nº 137/2000, le ministère de la Justice précise que, dans son interprétation de ce texte, la Haute Cour de cassation et de justice, dans son arrêt nº 10/206, dans l'intérêt de la loi, a établi que «la juridiction compétente pour connaître des demandes de compensation et de rétablissement de la situation antérieure à la discrimination ou d'annulation des effets créés par la discrimination est la cour ou le tribunal, selon le cas, en tant que juridictions de droit civil, en ce qui concerne la procédure par-devant une juridiction compétente et sa valeur, à l'exception des cas dans lesquels la discrimination s'est produite dans le cadre de relations juridiques régies par des lois spéciales et où la protection des droits subjectifs passe par des juridictions spéciales, auquel cas les demandes seront traitées par ces juridictions, selon des dispositions juridiques spéciales.»

En cas de discrimination antisyndicale, comprise comme acte de discrimination présumé commis dans le cadre d'une relation professionnelle, qui est régi par une loi

spéciale, à savoir le Code du travail, la juridiction compétente est celle du domicile du plaignant, et seule la décision de la juridiction de première instance est susceptible d'appel (article 214 de la loi nº 62/2011 sur le dialogue social).

En consultation avec les partenaires sociaux et conformément à la pratique nationale, la loi nº 53/2003 portant Code du travail a été modifiée en 2020 afin de garantir que le harcèlement, l'intimidation et le traitement inéquitable des employés et de leurs représentants, y compris dans l'exercice des droits et activités syndicaux légitimes, sont dûment reconnus (article 5), avec une application effective de sanctions dissuasives, notamment financières, d'un montant allant jusqu'à huit fois le salaire minimum brut mensuel, selon les cas.

En 2020, l'ordonnance gouvernementale nº 137/2000 sur la prévention et la sanction de toutes les formes de discrimination a été complétée par l'adoption de la loi nº 167/2020 portant modification et complément de l'ordonnance gouvernementale nº 137/2000, ainsi que complément de l'article 6 de la loi nº 202/2002 sur l'égalité de chances et de traitement entre les femmes et les hommes.

La loi nº 167/2020 définit le harcèlement moral sur le lieu de travail comme tout comportement à l'égard d'un employé adopté par un supérieur, un subordonné ou un employé occupant un rang hiérarchique comparable qui, en ce qui concerne la relation de travail, a pour but ou pour effet de dégrader les conditions de travail en portant atteinte aux droits ou à la dignité de l'employé, en portant préjudice à sa santé physique ou mentale ou en compromettant son avenir professionnel. Cette conduite peut prendre l'une des formes suivantes: i) un comportement hostile ou importun; ii) des commentaires proférés; iii) des actes ou des gestes.

Cette loi a également renforcé les attributions du CNCD, en tant qu'autorité nationale chargée de la prévention, du contrôle, de l'aide et de la médiation entre les parties, et à laquelle il incombe d'enquêter sur les cas de discrimination et les actes de discrimination antisyndicale et d'en sanctionner les auteurs.

Promotion de la négociation collective et négociation avec les représentants élus des travailleurs: article 4 de la convention

La réglementation du dialogue social répond à la situation nationale et au manque de coopération entre les parties, dans un contexte de relations professionnelles conflictuelles, comme l'a également indiqué la Commission européenne dans le rapport de pays de 2018.

Un projet de loi est en cours d'adoption au Parlement, à la Chambre des députés (organe de décision). Ce projet porte révision de la loi sur le dialogue social. Présenté en 2018, il contient dans sa forme actuelle les propositions et modifications des syndicats et des employeurs concernant l'association, la représentativité et la négociation collective, formulées dans le cadre des consultations tenues au Parlement, ainsi que les éléments acceptés des recommandations de l'OIT qui figurent dans le mémorandum technique de 2018.

L'accord des partenaires sociaux en faveur de la révision des secteurs de négociation collective, visée par le gouvernement, était subordonné à l'adoption préalable de la révision de la loi sur le dialogue social.

Comme l'a mis en avant le rapport du BIT sur le dialogue social, la négociation collective sectorielle recule depuis la crise de 2008, la priorité étant accordée à la négociation à l'échelle de l'entreprise afin de s'adapter et de rendre le travail et l'emploi

plus flexibles, évolution qui se poursuit à l'heure actuelle. Comme suite au développement de nouvelles économies et de nouvelles formes de travail et d'emploi, l'intérêt pour la syndicalisation et la négociation collective diminue.

La révision du cadre juridique n'éliminera pas directement le problème du manque d'intérêt des employeurs nationaux pour la négociation au plus haut niveau de l'entreprise en raison des difficultés qu'il y a à concilier les intérêts individuels des employeurs.

Le gouvernement a inclus, dans les futurs programmes et stratégies nationaux pour 2021-2027 (Plan national de relance et de résilience, Programme national de réforme et Stratégie nationale pour l'emploi), l'objectif du renforcement de la négociation collective et du soutien à la capacité structurelle, à l'organisation et à l'action des partenaires [sociaux] en tant que premier pas vers la motivation à s'associer et le soutien à l'association, le renforcement de la représentativité et la définition des intérêts sectoriels et nationaux dans le domaine de la négociation.

La loi sur le dialogue social encourage la négociation volontaire au sens de la convention nº 98 de l'OIT et de la convention (nº 154) sur la négociation collective, 1981, à tous niveaux d'intérêt pour les parties. L'article 153 de la loi sur le dialogue social garantit à tous les syndicats le droit de négocier et de conclure des conventions avec l'employeur/les organisations d'employeurs au nom de leurs membres. La convention collective conclue par les syndicats et les employeurs dans le secteur de la construction en est un exemple éloquent.

De la même manière, nous disons que les directives européennes favorisent la notion générale de représentants des travailleurs, compris comme syndicats ou représentants des employés. En tant que tels, les représentants des employés sont régis à l'échelon national en tant que représentants élus par le vote de tous les employés de l'entreprise (non uniquement des affiliés, au sens de la convention (nº 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971), eu égard à la liberté syndicale et au choix des représentants dans la négociation collective, comme l'a également établi la Cour constitutionnelle de Roumanie dans son arrêt nº 62/2019.

Le taux de couverture de la négociation collective tient uniquement compte du nombre d'employés couverts par les conventions collectives conclues dans les unités de travail de plus de 21 employés du fait de l'application *erga omnes*, sans prendre en compte l'ensemble des conventions collectives en vigueur, les contrats de branche et les contrats sectoriels, les accords volontaires conclus par les parties ou les conventions collectives des fonctionnaires.

Négociation collective dans le secteur public et fonctionnaires non commis à l'administration de l'État: articles 4 et 6 de la convention

En 2021, le gouvernement a adopté un mémorandum de travail concernant la révision de la loi sur la rémunération dans le système public, qui relève du ministère du Travail.

L'élaboration et l'adoption de ce projet suivra les procédures juridiques relatives à la consultation des partenaires sociaux, comme cela a été fait pour la loi sur la rémunération du personnel dans le système public en vigueur, approuvée par la Confédération européenne des syndicats (CES) et fondée sur un système de coefficients négocié avec les syndicats.

D'autres informations relatives aux commentaires et demandes directes de la CEACR concernant l'application de la convention nº 98 seront incluses au rapport du gouvernement au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT.

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental, Conseiller, ministère du Travail et de la Protection sociale – Le gouvernement roumain prend ses obligations vis-à-vis de l'OIT très au sérieux. La Roumanie a ratifié toutes les conventions fondamentales et de gouvernance et plusieurs autres importantes. Nous estimons que le respect et la négociation collective sont les traits caractéristiques de toute communauté moderne et organisée. La liberté syndicale, la négociation collective et le droit de grève sont garantis par la Constitution roumaine.

Tout d'abord, je tiens à porter à votre attention quelques changements législatifs et dispositions importants qui contribueront à assurer un niveau de protection élevé contre la discrimination dans le domaine de l'emploi.

En consultation avec les partenaires sociaux et conformément aux pratiques nationales, la loi nº 53/2003 portant Code du travail a été modifiée en 2020 pour garantir une reconnaissance adéquate du harcèlement, de l'intimidation et de la persécution des employés et de leurs représentants, y compris dans l'exercice des droits et des activités syndicaux légitimes, prévoyant des sanctions dissuasives appliquées efficacement, dont des sanctions financières. Les nouvelles modifications ont été apportées aux articles 5, 59 et 260 du Code du travail par la loi nº 151 de 2020. Elles modifient les définitions de la «discrimination», directe et indirecte, en modifiant notamment les motifs établis par le Code du travail qui permettent d'établir quels actes sont constitutifs de discrimination.

En outre, la loi nº 151/2020 introduit le concept de «harcèlement», de «discrimination par association» et de «persécution» et établit que tout comportement consistant à ordonner à quiconque, par écrit ou oralement, d'employer une forme de discrimination fondée sur l'un des critères énoncés dans le Code du travail, à l'encontre d'un ou de plusieurs individus, est constitutif de discrimination.

L'article 5(2) dispose que «[t]oute discrimination directe ou indirecte à l'encontre d'un employé, toute discrimination par association, tout harcèlement ou toute persécution, fondés sur la race, la nationalité, l'appartenance ethnique, la couleur, la langue, la religion, l'origine sociale, les caractéristiques génétiques, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, la maladie non transmissible chronique, l'infection à VIH, les choix politiques, la situation familiale ou les responsabilités familiales, l'affiliation ou l'activité syndicale, à l'égard de membres d'une catégorie défavorisée, sont interdits».

Cette nouvelle modification inclut également les cas qui ne sont pas considérés comme de la discrimination, qui visent à couvrir certaines prescriptions professionnelles essentielles et décisives et qui pourraient justifier des exclusions ou des distinctions s'agissant d'un emploi particulier, exclusions ou distinctions qui sont liées à la nature même de cette activité ou des conditions dans lesquelles elle est effectuée, dans la mesure dans laquelle le but est légitime et les prescriptions proportionnées.

En outre, la loi nº 151 modifie l'interdiction de renvoyer les employés aux termes de l'article 59(a) du Code du travail en alignant les critères pertinents sur ceux établis pour l'interdiction de la discrimination.

Enfin, ces modifications prévoient, en vertu de l'article 260(1)(r), la peine en cas de manquement auxdites dispositions. Une amende comprise entre 1 000 et 20 000 lei, soit

environ 200 et 4 500 euros, a été introduite récemment. D'après l'inspection du travail, entre le 1er janvier 2020 et le 30 avril 2021, aucune amende n'a été appliquée pour disposition de la loi liée à l'affiliation ou à l'activité syndicale.

Hormis les amendements au Code du travail, les dispositions de la loi nº 167/2020 introduisent la définition légale du harcèlement moral. La loi nº 167 portant modification et complément de l'ordonnance gouvernementale nº 137/2000, ainsi que complément de l'article 6 de la loi nº 202/2002 sur l'égalité de chances et de traitement entre les femmes et les hommes, apporte également des modifications à la législation relative à la discrimination et définit le harcèlement moral au travail comme tout comportement à l'égard d'un employé adopté par un supérieur, un subordonné ou un employé occupant un rang hiérarchique comparable qui, en ce qui concerne la relation de travail, a pour but ou pour effet de dégrader les conditions de travail en portant atteinte aux droits ou à la dignité de l'employé, en portant préjudice à sa santé physique ou mentale ou en compromettant son avenir professionnel. Cette conduite peut prendre l'une des formes suivantes: un comportement hostile ou importun; des commentaires proférés; des actes ou des gestes.

Cette loi renforce également les attributions du Conseil national de lutte contre la discrimination (CNCD), en tant qu'autorité nationale chargée de la prévention, du contrôle, de l'aide et de la médiation entre les parties, et à laquelle il incombe d'enquêter sur les cas de discrimination et les actes de discrimination antisyndicale et d'en sanctionner les auteurs.

Plusieurs obligations spécifiques sont prévues pour les employeurs afin de prévenir et de combattre les actes de harcèlement moral sur le lieu de travail, dont:

- l'obligation de prendre toutes mesures nécessaires pour prévenir et combattre des actes de harcèlement moral sur le lieu de travail, notamment en établissant des sanctions disciplinaires y afférentes dans leur règlement intérieur;
- l'interdiction d'établir, sous quelque forme que ce soit, une règle ou une mesure interne qui oblige, conditionne ou encourage les employés à accomplir un acte de harcèlement moral sur le lieu de travail.

La loi nº 167 prévoit plusieurs sanctions spécifiques applicables aux employés qui commettent un acte de harcèlement, passible de peines d'amende allant de 10 000 à 15 000 lei, et aux employeurs qui manquent à leurs obligations dans ce contexte: ceux-ci encourent des peines d'amende comprises entre 30 000 et 200 000 lei, soit environ 6 000 et 40 000 euros.

En outre, la nouvelle loi établit les mesures spécifiques qu'un tribunal ou, dans certains cas, le CNCD peut imposer dans la mesure où il est statué qu'un acte de harcèlement moral sur le lieu de travail a été commis:

- l'obligation faite à l'employeur de payer à l'employé un montant égal aux droits salariaux qui ne lui ont pas été accordés;
- l'obligation faite à l'employeur de payer à l'employé des dommages-intérêts compensatoires et des dommages-intérêts pour préjudice moral;
- l'obligation faite à l'employeur de modifier les mentions disciplinaires concernant l'employé.

S'agissant des modifications apportées à la loi nº 202/2002, l'article 6 a été complété par l'ajout d'une interdiction du harcèlement moral fondé sur le sexe, les dispositions de

l'ordonnance gouvernementale nº 137 étant applicables également à ces cas, en conséquence.

Le CNCD est l'autorité nationale compétente dans le domaine de la discrimination. Il garantit le respect et l'application du principe de la non-discrimination, conformément à la législation nationale et au droit international. C'est une autorité publique autonome, sous contrôle parlementaire, qui exerce son activité dans le domaine de la discrimination, à partir de 14 critères de discrimination, et qui prononce des sanctions. Le CNCD a été établi comme suite à l'adoption de l'ordonnance gouvernementale nº 137 et de la décision gouvernementale nº 1194 de 2001 sur l'organisation et le fonctionnement du CNCD. Le comité directeur du CNCD est un organe collectif et délibératif qui assure les tâches fixées par la loi. Il est composé de neuf membres ayant rang de secrétaire d'État, nommés par les deux chambres du Parlement réunies en session plénière. S'agissant des questions de contentieux, le CNCD intervient avant le tribunal et se prononce formellement sur les plaintes, par exemple par des décisions ou des recommandations adressées aux parties. Les décisions du CNCD sont juridiquement contraignantes pour les parties concernées et sont susceptibles d'appel.

L'ordonnance gouvernementale nº 137 régit la prévention et la sanction de toutes les formes de discrimination et incorpore la directive de l'Union européenne (UE) nº 43 de 2000 en établissant le principe de l'égalité de traitement entre les personnes, indépendamment de leur origine raciale ou ethnique, ainsi que la directive nº 78 de 2000, qui établit un cadre général d'égalité de traitement dans l'emploi et la profession. L'ordonnance gouvernementale nº 137 protège tous les individus, quelle que soit leur situation. Elle contient des dispositions sur la discrimination, le harcèlement et la persécution, et fixe les sanctions applicables en cas d'infraction aux dispositions légales.

Les paragraphes suivants élargissent la définition de la discrimination aux instructions à visée discriminatoire, à la discrimination indirecte, au harcèlement et à la persécution. Selon ladite ordonnance, l'élimination de toutes les formes de discrimination passe par: la prévention au moyen de la mise en place de mesures spéciales de protection pour les personnes défavorisées qui ne bénéficient pas de l'égalité de chances; la médiation en vue du règlement à l'amiable des conflits nés de la commission d'actes de discrimination; la sanction du comportement discriminatoire.

À titre d'exemple, je donnerai le cas de la discrimination à l'égard d'un syndicat et des syndicalistes dont l'affaire est passée par toutes les étapes du processus juridique. Fin 2014, peu après qu'une compagnie aérienne eut reçu un avis concernant l'existence du syndicat du personnel navigant «Aerolimit Professional», le dirigeant syndical a été licencié. Peu après, 19 membres de ce syndicat ont été licenciés et leurs postes supprimés. Le 19 mars 2015, le tribunal a statué que le président du syndicat avait été licencié abusivement et a ordonné à la compagnie de le réintégrer. La compagnie a décidé de ne pas appliquer la décision de justice et refusé de le mettre en service actif en arguant d'une enquête de sécurité de l'autorité nationale d'aviation. Cet argument a été rejeté ultérieurement par l'autorité elle-même.

Le 12 mai 2015, le tribunal a décidé que la soumission visant la dissolution du syndicat était illégale, et le syndicat «Aerolimit Professional» a été autorisé à représenter le personnel navigant dans la compagnie. Le 3 juillet 2015, le CNCD a estimé que la compagnie s'était rendue coupable du licenciement de 19 membres du personnel au motif de leur affiliation syndicale et a dit que la résiliation des contrats de travail était discriminatoire et qu'elle visait à faire cesser le mouvement syndical.

Par décision nº 260 de 2015, le CNCD a établi ce qui suit:

- La communication exprimant le désaccord quant à la création du syndicat constitue un acte de discrimination en vertu de l'article 2(1) et (5), lu conjointement avec l'article 7 de l'ordonnance gouvernementale nº 137.
- La résiliation des contrats de travail des personnes associées au syndicat nouvellement formé représente une discrimination.
- Cette discrimination visait à faire cesser le mouvement syndical, ce qui constitue un acte extrêmement grave.
- Le CNCD a également prononcé une amende de 25 000 lei (environ 5 500 euros), dont 5 000 lei pour expression du désaccord quant à la création du syndicat et 20 000 lei pour avoir résilié les contrats de travail des personnes associées au syndicat nouvellement formé.
- Outre la sanction appliquée, le comité directeur du CNCD a ordonné à l'accusé de communiquer le résumé de cette décision dans les médias nationaux et dans sa propre publication, distribuée aux voyageurs.

Le 16 juillet 2015, le tribunal a prononcé la réintégration des membres du personnel navigant licenciés par la compagnie. Il a estimé que la résiliation des contrats de travail de tous les travailleurs licenciés dans ce cas était illicite et a ordonné à la compagnie de les réintégrer dans leurs fonctions. En outre, la compagnie a été obligée de payer à ces travailleurs leur salaire couvrant la période allant de la date de leur licenciement à celle de leur réintégration. Chaque requérant a eu droit à une indemnisation d'environ 1 130 euros.

Le 7 mars 2019, la Haute Cour de cassation et de justice a débouté au fond la compagnie qui avait formé un recours en annulation de l'acte administratif du CNCD. La décision de la Haute Cour était définitive.

Le 9 décembre 2020, le tribunal a approuvé l'exécution forcée fondée sur le titre exécutoire représenté par la décision du CNCD et confirmé la décision du tribunal. Il a également confirmé la décision du CNCD, confirmée par la décision finale de la Haute Cour de cassation et de justice, contraignant la compagnie à publier le résumé de la décision dans les médias nationaux et son propre magazine, distribué aux passagers, en vertu de l'article 26(2) de l'ordonnance gouvernementale nº 137/2000.

Membres travailleurs – Nous remercions le gouvernement pour les informations transmises, mais nous souhaitons replacer la discussion d'aujourd'hui sur le cœur du sujet qui est abordé dans le rapport de la commission d'experts. La Roumanie fait l'objet, depuis de nombreuses années, d'observations persistantes concernant l'application de la convention. Je rappelle que notre commission a examiné ce cas lors de sa session en 2011. Les problèmes traités à cette époque sont similaires à ceux que nous sommes amenés à discuter aujourd'hui et les craintes exprimées se sont réalisées. La situation s'est tellement dégradée que les organisations syndicales ont dû déposer une plainte auprès du Comité de la liberté syndicale en 2018.

Un processus de réforme a bien été entamé, mais celui-ci semble aujourd'hui gravement menacé. Je souhaite attirer l'attention de la commission sur trois aspects.

Premièrement, comme le relève la commission d'experts dans son rapport, la législation roumaine ne prévoit pas de protection efficace contre les actes de discrimination antisyndicale. Le gouvernement a communiqué à notre commission des observations écrites à ce propos. D'une part, il est évident que la modification intervenue

en 2020 ne couvre pas les actes de discrimination antisyndicale, puisque ce motif n'est pas spécifiquement repris. D'autre part, le commentaire du gouvernement quant à l'article 260 du Code du travail ne permet pas de vérifier dans quelle mesure cette disposition est efficace et suffisamment dissuasive. Par conséquent, le gouvernement roumain reste en défaut de démontrer en quoi sa législation est suffisamment protectrice contre les actes de discrimination antisyndicale, et que cette protection est suffisamment dissuasive et efficace.

Le deuxième problème porte sur la représentativité. En guise de remarque générale, le gouvernement affirme dans ses observations écrites que la régulation du dialogue social dans le pays souffre d'un manque de coopération entre les parties. Il convient néanmoins de rappeler que le gouvernement a aussi une responsabilité importante dans la création d'un environnement propice au dialogue social. C'est notamment l'objet de l'article 4 de la convention qui appelle à des mesures appropriées pour encourager et promouvoir la négociation collective. À toute fin utile, rappelons que l'article 5 *d)* de la convention (nº 154) sur la négociation collective, 1981, ratifiée par la Roumanie, précise que les mesures prises dans ce cadre doivent s'assurer que «la négociation collective ne soit pas entravée par suite de l'inexistence de règles régissant son déroulement ou de l'insuffisance ou du caractère inapproprié de ces règles».

Concernant plus spécifiquement la question de la représentativité, la législation roumaine actuellement en vigueur est fondée sur le principe du négociateur exclusif. Autrement dit, seule l'organisation qui regroupe plus de la moitié des travailleurs de l'entreprise peut négocier pour l'ensemble des travailleurs des conventions ayant un effet *erga omnes*. À défaut, ce sont des représentants élus qui procèdent à cette négociation, au détriment des organisations syndicales minoritaires qui, elles, ne peuvent négocier que pour leurs membres.

Le système de négociateur exclusif n'est pas en soi contraire aux normes de l'OIT. Ce qui pose davantage question, c'est le recours à des travailleurs élus et les conséquences que cela engendre. Cela appelle plusieurs observations. Rappelons d'abord que la convention garantit le droit à la négociation collective aux organisations de travailleurs, je répète, aux organisations de travailleurs.

De même, tant la convention nº 154 que la convention (nº 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, ratifiée d'ailleurs par la Roumanie, précisent sans aucune ambiguïté que le recours aux représentants élus ne peut servir à affaiblir la situation des organisations de travailleurs. Le système des représentants des travailleurs a été conçu comme un mécanisme subsidiaire aux organisations de travailleurs, et non pas comme un substitut à celles-ci. Il ressort des informations communiquées par le gouvernement roumain que, depuis une adaptation intervenue en 2016, la négociation collective via les représentants élus n'est possible que dans les entreprises qui ne comptent pas de syndicat représentatif.

Or, eu égard au seuil de représentativité exigé, c'est-à-dire 50 pour cent plus un, cela signifie concrètement que, dans la majorité des entreprises, ce sont les représentants élus qui négocient en lieu et place des syndicats qui n'atteignent pas ce seuil. Dès lors, ce sont ces représentants qui font office de négociateurs exclusifs. Pourtant, une lecture cohérente des instruments de l'OIT ne permet d'appliquer le mécanisme de négociateur exclusif qu'entre organisations syndicales. En effet, en étendre le bénéfice aux représentants reviendrait à les avantager par rapport aux organisations syndicales et à affaiblir celles-ci.

Le gouvernement roumain explique que rien n'empêche les organisations syndicales de négocier pour leurs membres au niveau de l'entreprise, mais que, eu égard à leur manque de représentativité, les accords conclus n'ont pas d'effet *erga omnes*. D'une part, et comme nous venons de l'indiquer, cette pratique est de nature à affaiblir les organisations syndicales. D'autre part, on peut s'interroger sur l'intérêt de négocier au sein d'une entreprise uniquement pour ses propres membres avec les inégalités de traitement que cela engendre. En outre, la procédure d'élection des représentants pose en elle-même problème, dans la mesure où la législation ne permet pas aux organisations syndicales de présenter des listes lorsqu'elles sont affiliées à une fédération au niveau de la branche. De plus, le processus est organisé par l'employeur, sans possibilité pour les syndicats d'en contrôler la transparence.

Si le gouvernement souhaite, comme il le prétend, lutter contre le manque de coopération entre les organisations et renforcer leur représentativité, il existe assurément d'autres moyens plus appropriés et plus respectueux du pluralisme syndical. Cette question doit d'ailleurs être rapprochée des conditions fixées pour créer un syndicat au niveau de l'entreprise, et qui exigent de compter plus de 15 travailleurs. Ce faisant, la législation prive une frange importante de travailleurs du droit de se syndiquer et de négocier collectivement via leurs organisations. En outre, contrairement à ce qu'affirme le gouvernement, les organisations syndicales sont bien demandeuses d'un dialogue au niveau national. Au demeurant, à supposer même qu'une des deux parties ne soit pas demandeuse d'un dialogue, il incombe toujours au gouvernement de promouvoir et d'encourager la négociation à tous les niveaux conformément à la convention.

Je souhaite clore mon propos en évoquant un dernier élément. Le gouvernement roumain semble considérer que le fait que les négociations au niveau de l'entreprise ont pris le pas sur celles aux autres niveaux serait une sorte de fatalité qu'on ne peut conjurer. Suggérons-lui une autre lecture: il n'y a point de fatalité en la matière. Ce n'est que la conséquence des choix institutionnels et politiques. D'autres choix et options donneront certainement d'autres résultats plus vertueux et plus souhaitables.

Membres employeurs – Les membres employeurs souhaitent remercier le gouvernement pour ses commentaires et les déclarations formulés aujourd'hui. La Roumanie a ratifié en 1958 la convention. Aujourd'hui, c'est la seconde fois depuis 2011 que notre commission examine l'application en droit et dans la pratique de cette convention par la Roumanie.

Le premier commentaire de la commission d'experts porte sur les actes de discrimination antisyndicale, et donc la protection contre ce type d'actes. La commission d'experts demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires sur base des articles 1, 2 et 3 de la convention, pour que les actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence soient sanctionnés efficacement. Dans sa réponse écrite du 21 mai, le gouvernement a notamment précisé les éléments suivants.

Concernant les sanctions spécifiques et dissuasives, une amende de 1 000 à 20 000 lei est prévue pour sanctionner tout acte de discrimination directe ou indirecte à l'encontre d'un salarié en raison de son affiliation ou activité syndicale. Nous saluons les modifications législatives de 2020, après consultation des partenaires sociaux, qui sanctionnent désormais les auteurs de harcèlement ou d'intimidation au travail, y compris par des sanctions pécuniaires pouvant aller jusqu'à huit mois de salaire brut mensuel. Les actes de violence et d'intimidation envers les leaders syndicaux sont considérés comme des crimes.

Concernant la charge de la preuve dans le cadre de l'analyse de la légalité de la décision de licencier un mandataire syndical, le plaignant peut s'adresser au CNCD. La personne qui s'estime discriminée doit présenter des faits sur la base desquels il peut être présumé qu'il y a eu discrimination directe ou indirecte, et la personne contre laquelle la plainte a été déposée a la charge de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

En 2020, les attributions du CNCD ont été renforcées en tant qu'autorité nationale chargée de la prévention, du contrôle, de l'assistance et de la médiation, ainsi que de sanctionner les discriminations, notamment antisyndicales.

Le plaignant peut également s'adresser au tribunal judiciaire, qui examinera s'il existe un lien entre le motif invoqué pour le licenciement et l'accomplissement du mandat syndical. Ici également, c'est l'employeur qui est légalement chargé de prouver la légalité de sa décision de licenciement.

Les membres employeurs constatent les progrès accomplis par le gouvernement roumain afin de lutter efficacement contre les actes de discrimination antisyndicale, puisqu'il existe à présent des procédures appropriées et des sanctions dissuasives. Néanmoins, les membres employeurs tiennent à souligner que le renversement de la charge de la preuve n'est pas requis par la convention. La convention ne requiert pas non plus de prévoir des sanctions spécifiques pour les actes de discrimination fondés sur la conviction syndicale; la convention nº 98 exige une protection adéquate contre de tels actes.

Concernant les mesures préventives, les membres employeurs estiment qu'il appartient aux syndicats de saisir le gouvernement s'ils constatent que des pratiques antisyndicales ne sont pas combattues. Sur la base d'allégations précises et fondées, ces cas devraient être discutés de manière tripartite.

La deuxième série de problèmes sur lesquels les experts posent des questions au gouvernement roumain concerne des entraves à la liberté de négociation collective de certaines organisations de travailleurs pour conclure des conventions collectives au niveau de l'entreprise, y compris les critères de représentativité des organisations de travailleurs au niveau de l'entreprise.

Selon le gouvernement, la législation nationale est conforme à l'article 4 de la convention. En effet, la loi sur le dialogue social promeut la négociation volontaire au sens des conventions nos 98 et 154 de l'OIT, non seulement au niveau de l'entreprise, mais aussi aux niveaux sectoriel et national. Tous les syndicats légalement constitués ont le droit de négocier et de conclure des accords collectifs au nom de leurs membres, avec l'employeur ou avec les organisations patronales. Ceci est confirmé par l'article 153 de la loi sur le dialogue social, que je traduis ici librement: «Selon le principe de reconnaissance mutuelle, toute organisation syndicale légalement constituée peut conclure avec un employeur ou une organisation patronale tout autre type d'accords, conventions ou accords, sous forme écrite, qui représentent la loi des parties et dont les dispositions ne sont applicables qu'aux membres des organisations signataires.»

Les membres employeurs soulignent que la convention couvre les procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part. La convention ne vise donc pas les négociations éventuelles avec les représentants des travailleurs qui ont été élus dans l'entreprise. Si donc des accords sont conclus avec ces représentants élus, ils tombent hors du champ de la convention.

Concernant le taux de couverture des conventions collectives, qui selon Eurofound aurait chuté de 100 pour cent en 2010 à environ 15 pour cent en 2017, le gouvernement précise que ces chiffres ne prennent en compte que le nombre de salariés couverts par des conventions collectives conclues dans les unités de plus de 21 salariés et que ce taux de couverture ne prend pas en compte les accords collectifs volontaires, qui sont uniquement applicables aux membres affiliés auprès des organisations signataires.

Les membres employeurs constatent que le dialogue social sectoriel n'est pas encore entièrement structuré: il n'existe actuellement que 29 structures de dialogue par branche d'activités, et cela ne couvre donc pas l'ensemble des activités économiques. Cela explique certainement pourquoi le niveau prédominant des négociations est actuellement le niveau de l'entreprise. Une autre raison de la régression des négociations collectives peut résulter du fait que la législation sociale nationale règle déjà les conditions de travail dans les moindres détails, ce qui laisse peu de place aux négociations sociales. Par conséquent, les membres employeurs encouragent les autorités roumaines à introduire plus de souplesse dans la législation du travail, justement pour que les partenaires sociaux aient l'espace nécessaire afin d'entrer en négociations et de conclure des accords collectifs équilibrés.

Quant au critère actuel de représentativité d'un syndicat dans l'entreprise (50 pour cent des travailleurs plus un), les membres employeurs estiment qu'il ne faut pas nécessairement le modifier dans la mesure où les conventions collectives sont applicables *erga omnes*. En outre, il apparaît que les syndicats minoritaires peuvent former une coalition, à condition de défendre une position uniforme, et ainsi atteindre ensemble le seuil de représentativité. Enfin, comme déjà dit plus haut, sur la base du principe de reconnaissance mutuelle, tout syndicat légalement constitué peut négocier un accord collectif qui sera applicable à ses seuls affiliés.

Les membres employeurs soutiennent les efforts du gouvernement pour développer davantage le dialogue social, ce qui passe nécessairement par l'amélioration des capacités des partenaires sociaux. À cet effet, le Plan national de relance et de résilience, soutenu financièrement par l'UE pour 2021 à 2027, mais également les programmes d'échanges de bonnes pratiques dans le cadre du dialogue social européen joueront un rôle majeur.

Le troisième problème sur lequel la commission d'experts se pose des questions concerne le secteur public. Selon le gouvernement, le processus législatif vient d'être lancé en 2021 pour réviser la loi sur les rémunérations des agents de la fonction publique. Des consultations tripartites sont également organisées.

Les membres employeurs se réjouissent de la mise en conformité de la situation roumaine avec la convention, car cette convention couvre également les fonctionnaires qui ne sont pas commis à l'administration de l'État. La tenue de discussions tripartites n'entraîne cependant aucune remise en cause du principe que les salaires de ces fonctionnaires sont fixés par la loi.

En guise de conclusion, les membres employeurs encouragent les autorités gouvernementales à promouvoir le dialogue social bipartite et à intensifier ses consultations avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, si des modifications législatives sont envisagées à l'avenir en matière de dialogue social. Cette consultation a déjà porté ses fruits puisque l'assistance technique du BIT et les propositions des partenaires sociaux en matière de liberté d'association, de représentativité et de négociation collective sont intégrées dans un nouveau projet de loi qui est actuellement en discussion au Parlement.

Membre employeuse, Roumanie – Je tiens à exprimer le point de vue de Concordia, qui est l'organisation d'employeurs la plus représentative en Roumanie, au sujet de l'observation de la commission d'experts concernant l'application de la convention par la Roumanie. De manière générale, nous estimons que la Roumanie respecte la convention et garantit le droit syndical et des conditions adéquates pour les négociations volontaires entre employeurs ou organisations d'employeurs et organisations de travailleurs.

Tout d'abord, je tiens à souligner que la loi sur le dialogue social a été adoptée par le Parlement en 2011, après une large consultation des partenaires sociaux. La révision de la législation dans le domaine du dialogue social est discutée avec les partenaires sociaux depuis 2006, et les modifications aux lois sur le développement du système national du dialogue social ont été convenues par le gouvernement et les partenaires sociaux.

La loi nº 62/2011 sur le dialogue social et le Code du travail de Roumanie énoncent les droits et libertés des syndicats, ainsi que leur protection, dans l'exercice des prérogatives des syndicats, y compris contre un licenciement pour des motifs syndicaux (articles 9 et 10) et contre l'application de sanctions dissuasives (articles 217 et 218). Ces textes sont complétés par des dispositions du droit général et du droit du travail qui prévoient que le tribunal statuera sur les différends portant sur la conclusion, la modification, l'exécution ou la résiliation d'accords de travail individuels ou collectifs, avec la possibilité de demander une indemnisation.

Une protection efficace contre les actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence est garantie non seulement par la loi nº 62/2011, mais également dans d'autres textes juridiques, dont l'article 5 du Code du travail, qui énonce le principe de la non-discrimination directe ou indirecte pour ce qui a trait à l'affiliation syndicale, ou l'ordonnance gouvernementale nº 137/2000 sur la prévention et la sanction de toutes les formes de discrimination, qui inclut la discrimination fondée sur l'affiliation syndicale.

Le Code du travail et la législation y relative, en particulier la loi nº 62/2011, garantit le droit individuel et collectif d'association et d'affiliation, ainsi que le droit de mener des activités syndicales, et interdit aux employés de renoncer à leurs droits (article 38 du Code du travail). Nul ne peut être contraint ou forcé de devenir syndicaliste et les liens entre le syndicat et ses membres sont régis par le règlement du syndicat.

En outre, en vue de garantir la protection des employés dans l'exercice de leurs droits, le Code du travail contient l'obligation faite à l'employeur de justifier une décision de licenciement ou une modification de la relation de travail. Dans le cadre des conventions collectives, les syndicats peuvent négocier des mesures de protection spécifiques pour les syndicalistes et les mandataires syndicaux, ainsi que des clauses relatives au règlement de conflits au travail.

Afin de protéger les membres des syndicats et de ne pas faire disparaître l'envie de s'organiser, les actions légales et administratives prévues par la loi sont uniquement fondées sur les déclarations du syndicat concernant le nombre d'employés d'une entreprise syndiqués.

En ce qui concerne les critères de représentativité et la couverture de la négociation collective: la couverture était de 100 pour cent avant 2011 grâce à un accord collectif national (ayant des effets *erga omnes*) qui a créé un sentiment artificiel de dialogue social fort. Son élimination, conformément aux meilleures pratiques internationales et à la liberté syndicale et à la négociation volontaire, a créé davantage d'espace pour la négociation collective au niveau de l'entreprise. Cela est également lié au paysage du

dialogue social au sens large en Roumanie, où les négociations au niveau sectoriel sont moins attrayantes, car elles s'ajoutent aux négociations au niveau de l'entreprise. Seul un petit nombre de secteurs économiques sont définis par la loi (soit 29) et ceux-ci ne reflètent pas les réalités du paysage économique. En outre, chaque aspect relatif aux conditions de travail et aux relations professionnelles est minutieusement régi en Roumanie, laissant peu de place à la négociation pour les partenaires sociaux. À titre d'exemple, le salaire minimum est fixé par la loi, avec une couverture de 100 pour cent.

Il convient également de noter que les dispositions actuelles de l'article 129 de la loi nº 62 de 2011, qui fixent la négociation collective obligatoire au niveau de l'entreprise, entrent en réalité en conflit avec la convention pour ce qui concerne la liberté des parties d'établir le niveau des négociations collectives.

Les syndicats affirment également que les propositions de modification de 2018 à la loi nº 62 sur le dialogue social ne font pas l'objet de consultations avec les syndicats représentatifs. Or il y a eu des consultations approfondies au ministère du Dialogue social, à l'époque, pendant plus de huit mois, au cours desquelles syndicats et employeurs étaient assis autour de la même table. Aucune loi n'a été à ce jour adoptée par le gouvernement. Le débat a été déplacé au Parlement, où participent les deux parties. Les modifications à la loi nº 62 sur le dialogue social en sont en phase finale d'approbation.

Membre employeuse, Allemagne – Les membres employeurs ont relevé, dans la soumission du gouvernement, qu'il existait un déclin général de la négociation collective, déterminé par les changements actuels du monde du travail, déclin similaire à celui qui existe dans d'autres pays. En outre, nous tenons à souligner qu'il pourrait y avoir des raisons particulières à ce déclin en Roumanie.

Il convient de se pencher sur l'évolution du contexte économique dans le pays. Le paysage économique a profondément changé depuis les années quatre-vingt-dix et deux mille en ce que nombre de grandes entreprises d'État où dominaient les grands syndicats ont disparu.

Dans le même temps, le cadre juridique pour le dialogue social a été renforcé avec l'abolition, en 2011, de la négociation collective obligatoire réglementée au niveau national. Il s'agissait là d'une mesure nécessaire, car une obligation de négocier à un niveau particulier n'est pas conforme au principe de la «négociation volontaire» telle que garantie par l'article 4 de la convention.

La réglementation du travail en Roumanie demeure très détaillée et stricte, ce qui réduit l'espace pour la négociation collective. À l'heure actuelle, en vertu de l'article 129 de la loi sur le dialogue social, la négociation collective est toujours obligatoire au niveau de l'unité. Cette situation réduit l'intérêt de la négociation collective au niveau sectoriel et peut également expliquer le pourcentage élevé d'accords conclus avec des représentants de travailleurs élus, compte tenu de l'absence d'organisations de travailleurs dans la plupart des petites et moyennes entreprises.

On ne peut donc conclure à partir de données uniquement statistiques que le gouvernement n'encourage pas suffisamment la convention collective, comme prévu par l'article 4 de la convention. En revanche, si le gouvernement doit prendre une mesure à ce sujet, ce serait celle qui consisterait à introduire des clauses introductives dans la loi afin de donner davantage d'espace aux conventions collectives entre partenaires sociaux, conformément aux besoins de leur secteur ou de leur entreprise.

S'agissant du critère de la représentativité des syndicats, le groupe des employeurs tient à souligner que cela est nécessaire en raison de la nature *erga omnes* des conventions collectives. Du fait de l'applicabilité des conventions à tous les travailleurs d'une unité, il est nécessaire de définir des seuils de représentativité ou d'autres critères pour légitimer le syndicat.

En outre, nous tenons à souligner qu'en vertu des articles 134 et 135 de la loi sur le dialogue social, en l'absence de syndicat représentatif, un syndicat non représentatif peut également participer aux négociations conjointes avec les représentants des travailleurs s'il est affilié à un syndicat sectoriel représentatif. Ce n'est que si aucun syndicat n'est établi que les travailleurs seront uniquement représentés par leurs représentants élus.

On ne peut conclure que la loi sur le dialogue social favorise la négociation collective avec les représentants des travailleurs au détriment des syndicats.

Membre employeur, Norvège – Je tiens tout d'abord à souscrire à l'intervention de la porte-parole du groupe des employeurs sur ce cas. Je tiens également à souligner que cette convention pose un cadre pour garantir des conditions propices au dialogue social. La convention ne peut cependant pas assurer la réussite du processus ou du résultat. Un élément important d'un dialogue social réussi est l'existence de la confiance entre les partenaires sociaux et le fait que les partenaires impliqués ont tous la capacité nécessaire.

La situation en Roumanie s'améliore et, comme l'a également affirmé le gouvernement, la législation actuelle est équilibrée. À titre personnel, je tiens à vous informer que mon organisation, la Confédération des industries norvégiennes (NHO), et Concordia, l'une des principales organisations d'employeurs en Roumanie, mènent actuellement un projet commun précisément sur le dialogue social et la manière de l'améliorer.

S'agissant de la principale question, à savoir la protection contre la discrimination antisyndicale, il convient de rappeler que la législation du travail et d'autres textes législatifs de la Roumanie traitent de cette question. Autrement dit, la protection contre cette discrimination est assurée dans la législation.

Pour ce qui concerne les négociations salariales dans le secteur public, je tiens à saluer l'initiative mentionnée par le gouvernement, à savoir qu'il a été décidé d'engager un processus de révision de la loi sur la rémunération des fonctionnaires, et ce afin d'améliorer le système.

Même s'il existe de nombreux faits nouveaux positifs en Roumanie, le gouvernement devrait être invité à multiplier ses consultations avec les partenaires sociaux afin d'améliorer davantage le dialogue social dans le pays.

Membre travailleuse, Allemagne – Je m'exprime au nom de la Confédération allemande des syndicats (DGB), de la Confédération des syndicats des Pays-Bas (FNV), de la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB) et des travailleurs français. En lisant la déclaration écrite du gouvernement à la commission, on ne peut s'empêcher de penser au principe «diviser pour régner». Il y est dit que les nouvelles économies et formes de travail diminuent l'intérêt pour la syndicalisation et la négociation collective.

La reconnaissance effective du droit de négociation collective est non seulement l'un des quatre principes fondamentaux que les États Membres de l'OIT sont tenus de respecter, de promouvoir et de réaliser, mais est également au cœur du dialogue social et est même reflétée dans la nature tripartite de cette commission. Être en mesure de

s'exprimer en tant que collectif est souvent le seul facteur qui fait entendre la voix du travailleur individuel. L'image de la travailleuse flexible à son compte que certains aiment brosser laisse donc grandement à désirer.

Les mesures d'austérité adoptées par la Roumanie ont, au cours de la décennie écoulée, entraîné une forte dégradation du paysage de la négociation collective. La loi sur le dialogue social, adoptée en 2011, a éliminé de fait la négociation collective aux niveaux sectoriel et national. Et la négociation au niveau de l'entreprise est devenue beaucoup plus difficile. Il n'est donc pas surprenant que la couverture ait reculé de près de 100 pour cent en 2010 à 15 pour cent uniquement en 2017.

Comment pouvons-nous concevoir un «monde du travail centré sur l'humain» et œuvrer à une «reprise centrée sur l'humain» après la pandémie de COVID-19 alors que le droit de parole et de négociation collective est si gravement entravé?

Les études montrent qu'en Europe les salaires sont moins élevés là où la négociation collective est la plus fragile. Non seulement la Roumanie fait partie des pays où le salaire moyen et le salaire minimum sont les plus faibles, mais les niveaux de salaire minimum actuels ne fournissent pas aux travailleurs un revenu qui leur permet de vivre décemment. La pauvreté des travailleurs est parmi les plus élevées dans l'UE et touche un tiers des travailleurs roumains.

La situation en Roumanie a été critiquée non seulement par la commission d'experts, mais également par les institutions de l'UE. Dans le cadre du Semestre européen, la Roumanie reçoit, depuis des années, des recommandations sur le champ très limité du dialogue social, les bas salaires minima et l'absence de critères objectifs à la fixation du salaire minimum.

Nous prions donc le gouvernement de modifier immédiatement, en concertation avec les partenaires sociaux, sa législation et de la mettre en conformité avec la convention.

Observatrice, IndustriALL Global Union – Je m'exprime au nom d'IndustriALL Global Union et tiens à fournir à la commission un exemple concret de travailleurs d'une usine de composants automobiles en Roumanie qui ont décidé de constituer un syndicat en 2019. Cet exemple illustre la manière dont la législation roumaine du travail fait obstacle à l'application de la convention.

Après l'enregistrement du syndicat à l'usine automobile, le premier obstacle est le processus de vérification visant à s'assurer que l'organisation représente bien plus de 50 pour cent des effectifs. Conformément à l'article 52(C)(c) de la loi sur le dialogue social, le syndicat doit non seulement fournir au tribunal du travail compétent le nombre de ses membres dans l'usine, mais aussi communiquer le nombre total d'employés, par un document délivré uniquement par l'entreprise. La comparaison des deux chiffres permet au tribunal de vérifier si le seuil de 50 pour cent plus un est bien atteint et, par conséquent, si le syndicat est autorisé à mener des négociations collectives.

Toutefois, ce même article 52(C)(c) oblige le syndicat à soumettre le document de l'entreprise, mais n'oblige pas l'entreprise à délivrer cette déclaration écrite sur la taille des effectifs. Il est donc très facile pour l'entreprise, qui n'encourt aucune sanction, de refuser, bloquant ainsi l'application de la convention avant d'entamer la moindre négociation.

En l'espèce, il a fallu qu'interviennent IndustriALL Global Union et la société mère, et que notre accord-cadre international soit rappelé pour que la direction locale en Roumanie accepte de rédiger ce document.

De plus, nous avons été informés que l'entreprise, qui n'est pas obligée de reconnaître les représentants syndicaux élus ni de leur parler, continuait de traiter le dirigeant du syndicat local comme un simple représentant des employés (son ancien statut). Lorsque la négociation collective a enfin commencé, l'entreprise a utilisé deux autres particularités du droit du travail roumain aux dépens du syndicat, à savoir l'article 129(5) interdisant toute période de négociation collective inférieure à soixante jours et l'article 141 de la loi sur le dialogue social selon lequel les partenaires sociaux ne peuvent conclure qu'une seule convention collective en douze mois. Dans notre exemple, l'entreprise a prolongé les négociations jusqu'à la période précédant Noël, menaçant les employés de ne pas payer la prime de Noël habituelle si le syndicat décidait de mener une action revendicative. Le syndicat a dû céder et a fini par signer une convention collective incluant un nouvel accord salarial pour 2020 dont la validité s'étendait jusqu'à la fin de l'année 2020.

Lorsque l'entreprise a invité le syndicat aux négociations salariales pour 2021 en mars de la même année, le syndicat n'a pu exercer aucune pression sur l'entreprise, car, conformément à l'article 161 de la loi sur le dialogue social, il ne pouvait mener aucune action revendicative et l'accord salarial n'était qu'un simple addendum à la convention collective existante.

Faute de temps, je dois m'arrêter ici, mais je suis sûre que la commission comprend désormais mieux comment la législation roumaine du travail empêche toute application et toute mise en œuvre correctes de la convention.

Représentant gouvernemental – Je remercie les nombreux intervenants qui ont reflété une diversité d'opinions et de vues sur la façon dont les différentes parties devraient échanger, s'informer mutuellement et fournir une base solide pour examen. Le gouvernement roumain est prêt à continuer à travailler étroitement avec l'OIT et les partenaires sociaux afin de trouver la meilleure voie à suivre pour le bénéfice de toutes les personnes économiquement actives et de garantir que leurs droits sont bien protégés et représentés.

Membres employeurs – Les membres employeurs ont bien pris note des informations écrites et orales fournies par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi. Notre principale recommandation aux autorités gouvernementales est de promouvoir davantage le dialogue social bipartite et d'intensifier ses consultations avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, si des modifications législatives sont envisagées en matière de dialogue social.

Afin d'améliorer les protections efficaces contre la discrimination antisyndicale, et pour promouvoir davantage la négociation collective, plusieurs pistes d'amélioration sont proposées.

Première piste, en matière de discrimination antisyndicale, il est important pour le gouvernement de transmettre des informations détaillées sur le nombre de cas de discrimination antisyndicale et d'ingérence de l'employeur portés devant les différentes autorités compétentes, sur la durée moyenne des procédures concernées et leur issue, ainsi que sur les sanctions et recours appliqués dans la pratique.

Deuxième piste, afin de promouvoir la négociation collective et d'inverser la régression du taux de couverture, il nous semble important que les instruments législatifs laissent plus de marge pour négocier et conclure des accords collectifs entre les partenaires sociaux. Ils seront ainsi davantage motivés pour entrer en négociation

afin de conclure des accords équilibrés, en tenant compte des besoins de leur secteur ou de leur entreprise.

Troisième piste, il y a lieu de poursuivre les efforts entrepris récemment afin de permettre les négociations collectives pour les fonctionnaires non commis à l'administration de l'État.

Les membres employeurs invitent le gouvernement à fournir toutes ces informations dans le prochain rapport régulier sur la convention. Je terminerai en précisant que le simple fait d'inscrire dans une loi que les parties doivent s'associer ne créera pas un dialogue social solide. Il faut surtout renforcer les incitations pour que les partenaires sociaux s'organisent librement et négocient de manière libre et autonome.

Membres travailleurs – Je tiens d'abord à remercier celles et ceux qui ont contribué à notre discussion.

Les membres employeurs ont affirmé que la convention ne prévoit pas qu'un renversement de la charge de la preuve et des sanctions seraient nécessaires pour protéger contre la discrimination syndicale. Dans leur grande sagesse, les rédacteurs de la convention ont jugé utile de parler de protection adéquate. Ce terme permet d'englober notamment le renversement de la charge de la preuve ou des sanctions. Au passage, cela permet de prendre les mesures les plus appropriées sans rentrer dans une fastidieuse énumération.

Nous ne partageons pas non plus l'appréciation des employeurs selon lesquels le seuil de représentativité actuellement prévu ne devrait pas être revu. L'article 4 de la convention ne précise pas le seuil de représentativité. Toutefois, tout ce qui empêche la négociation par les organisations syndicales est contraire à cet article. Par conséquent, les seuils de représentativité trop élevés, comme c'est le cas ici en l'occurrence, ne sont pas conformes à la convention.

En outre, nous ne pouvons suivre les membres employeurs lorsqu'ils affirment que les négociations menées par les représentants des travailleurs ne seraient pas couvertes par la convention. La notion de négociation collective au sens de l'OIT est une et indivisible. Il n'y a pas une négociation pour les syndicats et une autre pour le reste de l'humanité. Cette notion est la même, peu importe celui qui la mène au nom des travailleurs. C'est elle qui est visée par la convention nº 98, la convention nº 135 ou encore la convention nº 154, toutes ratifiées par la Roumanie.

Comme dit dans mon propos introductif, la situation des relations collectives en Roumanie n'est pas le fruit du hasard. C'est la conséquence des régressions introduites en 2011 sous la pression de la troïka. Ces modifications ont engendré le déplacement du centre de gravité des négociations collectives au niveau de l'entreprise.

Comme nous l'avons illustré, la modification du seuil de représentativité à ce niveau a lourdement impacté les organisations syndicales. Cet impact peut facilement être mesuré en observant l'effondrement du nombre de conventions collectives conclues au niveau de la branche et au niveau national.

Le droit à la négociation collective garanti aux organisations syndicales par la convention a également pâti de cette nouvelle configuration. Preuve s'il en faut, plus de 92 pour cent des conventions collectives conclues dans le secteur privé l'ont été par des représentants élus. Mais, au-delà des syndicats, cet état des choses a aussi fortement fragilisé la situation de l'ensemble des travailleurs avec plus d'un tiers d'entre eux qui sont payés au niveau du salaire minimum. Je n'insisterai pas non plus sur les conséquences économiques et sociales que cette paupérisation implique, avec une

hausse importante de l'émigration engendrant des pénuries de travailleurs dans une série de secteurs.

Permettez-moi maintenant de rappeler les points essentiels pour le groupe des travailleurs. Il appartient au gouvernement de prévoir une protection efficace et dissuasive contre les actes de discrimination syndicale. La question du seuil de représentativité mérite une attention particulière et surtout une action urgente. D'une part, il est crucial de revoir le seuil de représentativité au niveau de l'entreprise. D'autre part, il convient de revoir la procédure d'élection des représentants en permettant aux organisations syndicales de présenter des listes dans tous les cas de figure et assurer la transparence de la procédure. Enfin, nous demandons au gouvernement de promouvoir et d'encourager la négociation collective à tous les niveaux, et ce y compris au niveau national.

Afin de concrétiser ces éléments, nous demandons au gouvernement de bien vouloir accepter une mission de haut niveau.

Présidente – J'aimerais à présent consulter les porte-parole des employeurs et des travailleurs. Le membre travailleur roumain qui n'arrivait pas à se connecter vient de se connecter et souhaiterait prendre la parole. Est-ce que les porte-parole des employeurs et des travailleurs sont d'accord pour que exceptionnellement nous lui donnions la parole?

(Les deux porte-parole répondent favorablement à la question.)

Membre travailleur, Roumanie – Le rapport de la commission d'experts souligne dans ses observations que, à travers ses dispositions, la loi sur le dialogue social, adoptée en 2011, impose une exigence minimale de 15 membres fondateurs de la même entreprise/unité pour constituer un syndicat.

Il est à noter qu'il s'agit d'un obstacle insurmontable dans un pays où la plupart des employeurs sont de petites et moyennes entreprises, étant donné qu'elles représentent 92,5 pour cent de toutes les entreprises de Roumanie et ont moins de 15 salariés, et donc cette exigence prive plus de 2,2 millions de travailleurs de s'organiser. Les syndicats ont affirmé que, afin de se conformer aux dispositions de la Constitution roumaine (la loi fondamentale), il faut spécifier 15 employés d'une même entreprise ou de plusieurs entreprises du même domaine, donnant la possibilité de former un syndicat même au niveau sectoriel national.

Nous vous rappelons que la législation interdit aux travailleurs licenciés et aux retraités d'adhérer à des syndicats, s'ils le souhaitent, même s'ils ont participé à l'activité syndicale. Les personnes qui ont le droit de former et/ou d'adhérer à un syndicat sont prévues dans la loi sur le dialogue social (article 3). Ces catégories de personnes mentionnées antérieurement ne sont pas expressément établies. L'invocation de l'article 32 de la loi sur le dialogue social par le gouvernement roumain n'est pas pertinente et ne répond pas à la question, étant donné que les statuts des organisations syndicales sont soumis au contrôle du tribunal. Par conséquent, l'article 32 ne s'applique pas ex ante mais seulement après l'approbation des statuts par le juge. Les personnes licenciées et les personnes à la retraite ne pourront ainsi devenir membres de syndicats que si le juge l'accepte.

Je souligne que, selon les dispositions de la loi sur le dialogue social, également relevées par la commission d'experts, les travailleurs journaliers, les travailleurs indépendants et les travailleurs occupés dans des emplois atypiques, qui représentent

environ 25,5 pour cent de la population active totale de Roumanie, ne sont pas couverts par la loi et, par conséquent, ils ne peuvent exercer leurs droits syndicaux.

Aujourd'hui, la plupart des conventions collectives de travail, plus de 80 pour cent, sont négociées par les représentants élus des salariés, parce que les syndicats considérés comme non représentatifs n'ont pas le droit de négocier pour leurs propres membres. Bien que la modification de la loi ait été demandée, dans le sens où la négociation avec les représentants des salariés non syndiqués ne devrait être possible que lorsqu'il n'y a pas de syndicat au niveau de la négociation en question, aucune action n'a été entreprise.

En 2010, toutes les conventions/accords collectifs avaient été négociés et signés par les syndicats; en 2017, seulement 14 pour cent de toutes les conventions collectives conclues ont été négociées par les syndicats et 86 pour cent par les représentants élus des travailleurs. Bien que la convention donne le droit à la négociation collective tant aux organisations de travailleurs (syndicats), quel que soit leur niveau, qu'aux employeurs et à leurs organisations, la négociation collective se fait principalement avec les représentants des travailleurs non syndiqués et pas avec les syndicats.

La représentativité qui permet la participation à la négociation est de 50 pour cent plus un du nombre total de salariés, ce qui a déterminé une diminution drastique du nombre de conventions collectives conclues au niveau de l'entreprise. La condition imposée pour conclure une convention collective sectorielle, uniquement si l'organisation d'employeurs signataire représente au moins 50 pour cent plus un des travailleurs du secteur, a bloqué la négociation collective à ce niveau. Ces dispositions législatives de 2011 ne représentent pas le résultat d'un accord entre les partenaires sociaux ni d'un débat public ou parlementaire; elles ont été adoptées et introduites par la loi, par le gouvernement roumain.

Les conséquences de ces modifications législatives sont principalement les suivantes. Premièrement, il y a l'élimination de la convention collective unique de travail au niveau national, principale source de droit dans le domaine du travail et des relations industrielles en Roumanie. Plus de 1 700 000 travailleurs, sur le total d'environ 5 millions travailleurs, sont payés au niveau du salaire minimum brut établi par le gouvernement. Plus de 4 millions de travailleurs ont quitté la Roumanie pour travailler à l'étranger en raison de la précarité des relations de travail.

Deuxièmement, l'institution de la négociation collective en Roumanie a été démantelée et le rôle des syndicats au sein de cette institution est affaibli, contrairement aux dispositions de la Constitution roumaine, la loi fondamentale (article 41, paragraphe 5) qui garantit les droits des négociations collectives.

Je me permets d'insister sur la gravité de la situation de la relation du travail en Roumanie et de la négociation collective qui a été démantelée depuis 2011.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations que le représentant gouvernemental a fournies par écrit et oralement et de la discussion qui a suivi.

Après avoir étudié la question et compte tenu des soumissions du gouvernement et de la discussion qui a suivi, la commission a noté que se posent des questions substantielles de conformité avec la convention, en droit et dans la pratique, en ce qui concerne la protection contre la discrimination antisyndicale et la promotion de la négociation collective.

À ce sujet, la commission prie le gouvernement de la Roumanie:

- **de garantir une protection adéquate contre les actes de discrimination antisyndicale en droit et dans la pratique, conformément à la convention;**
- **de recueillir des informations détaillées sur le nombre de cas de discrimination antisyndicale et d'ingérence de l'employeur portés devant les différentes autorités compétentes; sur la durée moyenne des procédures concernées et leur issue; sur la façon dont s'applique la charge de la preuve dans les affaires qui concernent des représentants syndicaux, ainsi que sur les sanctions et les recours appliqués dans ces cas;**
- **de garantir, en droit et dans la pratique, que la négociation collective avec les représentants des travailleurs non syndiqués n'est possible que lorsqu'il n'y a pas de syndicat au niveau de la négociation en question;**
- **de modifier la loi afin de permettre la négociation collective pour les fonctionnaires qui ne sont pas commis à l'administration de l'État, conformément à la convention.**

La commission prie le gouvernement de fournir des informations sur tous ces points à la commission d'experts avant sa prochaine session en 2021.

La commission prie le gouvernement d'accepter une mission d'assistance technique du BIT avant la prochaine Conférence internationale du Travail.

El Salvador (ratification: 1995)

Convention (nº 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental, ministre du Travail et de la Sécurité sociale – Je tiens à exprimer vivement l'engagement du gouvernement d'El Salvador, dirigé par le Président Bukele, pour le dialogue social tripartite et l'approfondissement de la démocratie, qui sont essentiels pour conclure des accords en vue du développement du pays. Nous savons que ce n'est qu'ensemble, employeurs, travailleurs et gouvernement, que nous pourrons aller de l'avant.

En tant que pays fondateur de l'OIT, nous sommes déterminés à promouvoir les normes et la vision de l'Organisation. C'est pourquoi, après la Conférence internationale du Travail de 2019, au cours de laquelle je m'étais engagé à relancer le Conseil supérieur du travail (CST) dès mon retour au pays, sans attendre nous avons fait le nécessaire pour le constituer. Ainsi, nous avons mis fin à six années de fracture du dialogue social tripartite en El Salvador, et cela a été le point de départ de l'élaboration d'accords majeurs pour le développement du pays et le bien-être de la population salvadorienne. Le CST a repris ses sessions et des accords importants ont été conclus, par exemple l'élaboration de la stratégie pour l'emploi décent, avec la collaboration de l'OIT, et la mise en œuvre d'une feuille de route constitutive et participative a commencé.

De plus, le Conseil national du salaire minimum a été constitué en tant qu'espace tripartite à la suite d'élections libres et transparentes, à l'entière satisfaction des travailleurs et des employeurs. Mais, avec le début de la pandémie de COVID-19 qui a touché le monde entier, nous avons dû reconsidérer la situation. En El Salvador, nous avons constaté que d'autres pays, plus développés et dotés de systèmes de protection plus solides, connaissaient de sérieuses difficultés pour gérer la pandémie. Ainsi, en tant que gouvernement, nous avons pris la ferme décision de protéger la vie et la santé de notre population. Il a donc fallu concentrer tous les efforts sur la gestion de la pandémie. Tout d'abord, nous avons établi un cordon sanitaire et un confinement strict et pris des mesures pour éduquer et sensibiliser la population. Nous avons renforcé notre système de santé et conçu, puis construit un hôpital spécialisé et moderne dans le cadre d'un programme de traitement ambulatoire de la COVID-19. Depuis une date plus récente, nous mettons en œuvre un programme réussi de vaccination. L'Organisation mondiale de la santé a considéré que notre pays a été l'un de ceux qui ont le mieux réussi à gérer la pandémie.

En tant que ministère du Travail, nous avons dialogué constamment avec les organisations sectorielles et d'entrepreneurs, et avec les représentants des travailleurs. Comme partout dans le monde, la pandémie a entraîné dans le pays un ralentissement économique. Toutefois, les mesures et politiques mises en œuvre par le gouvernement, en même temps qu'un dialogue approfondi avec les différents secteurs, ont contribué à réduire au minimum les impacts économiques et sociaux de la crise. Par exemple, le gouvernement, avec le secteur des entreprises et des travailleurs, a élaboré la loi sur la protection de l'emploi, qui prévoit un vaste programme économique sans précédent pour soutenir les micro, petites et moyennes entreprises et le secteur informel, et apporter ainsi le soutien financier qui était alors nécessaire.

L'un des principaux objectifs était aussi de protéger les activités économiques et les personnes qui effectuaient des tâches. Ainsi, avec les employeurs et les travailleurs, nous avons élaboré un protocole général de sécurité sanitaire et 2 636 protocoles adaptés aux conditions particulières des différents secteurs économiques et d'entreprises, afin de protéger la santé et la vie des travailleurs et des employeurs.

De plus, je voudrais informer l'honorable commission que nous avons lancé des processus qui ont renforcé le dialogue social tripartite, par exemple l'élaboration participative du Plan stratégique institutionnel 2020-2024 du ministère du Travail. Pour la première fois, l'élaboration d'un plan a été examinée avec les employeurs et avec les travailleurs dans les mêmes conditions. Transversal, ce plan prévoit le renforcement du dialogue social tripartite.

De même, nous avons conçu et validé avec les employeurs et les travailleurs le système d'information sur le marché du travail. Cet instrument fournira des informations précieuses pour décider et orienter les politiques publiques de travail. Le système a bénéficié de la coopération technique du BIT et permettra de renforcer un dialogue social éclairé en El Salvador.

Pendant le second semestre de 2020, aux fins de la relance économique, une table de dialogue avec le secteur des entreprises a été constituée, qui a permis d'établir un plan de relance économique rationnelle et sûre, ce qui était essentiel, grâce à la contribution des syndicats, des associations d'entreprises et des travailleurs qui, en général, a été très importante.

Par ailleurs, en ma qualité de ministre, je consacre 70 pour cent de mon temps au dialogue social entre les travailleurs et les employeurs afin de trouver des solutions aux problèmes qui se posent. Tous ces éléments m'amènent à dire clairement et avec force que, sous notre administration, jamais le dialogue social n'a cessé dans le pays. Bien au contraire, il a été renforcé.

Depuis notre arrivée au gouvernement, nous avons fait preuve de transparence et déclaré que nous étions un gouvernement aux règles claires et déterminé à assurer des garanties juridiques, et à créer des conditions propices aux investissements privés, afin de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité. Nous avons également dit que la seule chose qui n'est pas négociable dans ce gouvernement, ce sont les droits authentiques des travailleurs.

Nous comprenons que, parce que notre action est humaine, nous pouvons commettre des erreurs mais notre esprit de dialogue est manifeste et résolu. Nous travaillons main dans la main avec le secteur employeur car, à l'évidence, il est un acteur important du développement du pays. En outre, nous pensons que la grande majorité des entrepreneurs de notre pays agissent conformément à la loi, même si une petite minorité enfreint la législation du travail, voire la législation fiscale de notre pays. À l'égard de ces entreprises, nous devons être très fermes dans l'application de la loi.

De plus, j'ai demandé un complément d'information sur les cas de violence antisyndicale dans le pays. Le gouvernement est résolu à demander que justice soit faite dans les cas d'actes de violence antisyndicale, car ils ne sauraient rester impunis. Ne revenons pas aux périodes passées qui ont été sombres et douloureuses pour le mouvement syndical dans notre pays. Depuis notre arrivée, nous nous sommes montrés ouverts aux opinions du mouvement syndical, que nous considérons comme un acteur important et essentiel pour le développement du pays.

Le gouvernement d'El Salvador est respectueux de la liberté d'expression; au cours des deux années de notre action, il y a eu 37 manifestations antigouvernementales pour différentes raisons. Cependant, je peux vous dire avec fierté que nos forces de l'ordre n'ont pas utilisé une seule balle en caoutchouc ni une seule bombe de gaz lacrymogène pour réprimer notre peuple, ce qu'ont fait les gouvernements précédents.

Le 1er mai dernier, qui est la Journée internationale de la classe ouvrière, a été un jour historique dans notre pays. Traditionnellement, le mouvement syndical s'exprime par des manifestations dans les rues et, traditionnellement, les unités de maintien de l'ordre placent des barricades à une distance de trois rues du palais présidentiel, pour empêcher les manifestants d'y accéder. Le 1er mai dernier, pour la première fois, des membres du gouvernement dont moi-même, sur les instructions du Président Nayib Bukele, sont sortis pour recevoir le mouvement syndical; les forces de l'ordre qui, autrefois, étaient utilisées pour réprimer le peuple ont déplacé les barricades pour que les représentants des travailleurs puissent entrer et être reçus au palais présidentiel et faire entendre leurs propositions. C'est ainsi que nous agissons actuellement en El Salvador.

En ce qui concerne les cas de violence antisyndicale, je mentionnerai tout d'abord M. Abel Vega qui a été assassiné en 2010. Nous avons récemment reçu une notification de l'ancien Procureur général de la République nous informant qu'il avait classé le cas du meurtre de ce dirigeant syndical au motif qu'il n'avait pas été en mesure d'identifier les responsables. Cela étant, Madame la Présidente, en ma qualité de ministre j'ai demandé au nouveau procureur de rouvrir le dossier. Nous estimons que les services du procureur précédent n'ont pas fait preuve de diligence dans les enquêtes sur ces délits. Pour nous, il est de la plus haute importance de rendre justice et de faire en sorte que ces actes ne restent pas impunis.

Par ailleurs, dans le cas de l'ignoble assassinat, en août 2020, du dirigeant syndical Weder Arturo Meléndez du syndicat de la mairie de San Salvador, l'Association des travailleurs municipaux (ASTRAM), notre réponse a été radicale. Nous avons condamné publiquement cet acte scandaleux et nous avons constitué un ample dossier – contenant des plaintes, des entretiens et des informations pertinentes pour établir la vérité – que nous avons fait parvenir aux services du Procureur général de la République.

Notre voix a été forte et claire et nous avons demandé immédiatement une réunion extraordinaire du Conseil des ministres du travail de l'Amérique centrale et de la République dominicaine pour dénoncer cet acte lâche, que le conseil a condamné. Nous estimons que cet acte doit sensibiliser tous les gouvernements de la région, pour que justice soit faite et pour éviter que de tels cas ne se reproduisent.

Le dossier a également été adressé pour examen au service de la liberté syndicale du BIT. Nous rendrons compte de l'évolution de l'application de la justice dans ces cas.

Notre mission est de mettre fin à la stigmatisation du mouvement syndical qui, malheureusement, au lieu d'être vu comme un défenseur des droits de l'homme, dans notre pays et dans la région, a été mal considéré et dénigré. C'est pourquoi nous avons récemment mis en place l'Institut de formation syndicale afin de renforcer les capacités techniques du mouvement syndical. Nous misons sur son impact sur l'élaboration de politiques publiques, afin de passer des protestations aux propositions, et nous pensons qu'il constituera un jalon historique pour le mouvement syndical, dans notre pays et dans notre administration.

Je tiens à indiquer que le dialogue social tripartite n'a pas été rompu dans notre pays; bien au contraire, nous avons pris des mesures pour le rétablir et nous nous engageons à continuer à rechercher le consensus par le dialogue.

Je tiens à dire que nous avons toujours été ouverts aux secteurs des employeurs et des travailleurs: nous estimons qu'il n'y a d'autre moyen pour avancer que d'unir les forces des trois secteurs. Nous réaffirmons que le souhait que nous avions exprimé de recevoir la mission de contacts directs, quand nous l'avons invitée à se rendre dans le pays quand elle le jugerait utile, est plus d'actualité que jamais. Nous demandons aussi à nouveau la coopération technique du BIT pour qu'il nous aide à progresser dans le renforcement du dialogue social tripartite dans notre pays.

Enfin, nous réaffirmons notre attachement aux normes internationales dans le domaine des droits de l'homme, en particulier des droits du travail, et notre respect strict de ces normes. Nous sommes de fidèles promoteurs des principes et des normes qui régissent cette Organisation, au profit de tous les secteurs sociaux. Nous partageons avec la communauté internationale l'aspiration de construire une société plus juste et plus inclusive, avec des emplois décents pour tous, et dans laquelle, de notre point de vue, le dialogue social tripartite est la pierre angulaire de ces processus qui visent le bien-être de notre population.

Membres employeurs – Tout d'abord, j'aimerais remercier le gouvernement pour le rapport qu'il a présenté à la commission. Je dois néanmoins souligner la préoccupation qui motive la présente intervention. En effet, pour la quatrième fois consécutive, nous devons traiter cette question. Sur le fond, la situation n'a pratiquement pas changé depuis son premier examen. Nous rappelons avec préoccupation qu'en 2017, 2018 et 2019, année du centenaire de l'OIT, la commission a discuté et adopté des conclusions très concrètes qui indiquaient notamment les mesures que le gouvernement devait prendre, tant en droit que dans la pratique, pour appliquer la convention. Cette convention de gouvernance de l'OIT qui est très importante continue de ne pas être appliquée, malgré les déclarations du représentant gouvernemental.

Je dois être bref, alors que ce cas est très grave et très urgent, et marqué par des échecs répétés. J'invite donc les membres de la commission à consulter les rapports de la commission de 2017, 2018 et 2019.

Dans les antécédents du cas, une extrême préoccupation a été manifestée, par la commission d'experts, la présente commission et les missions de contacts directs du Bureau. On y trouve aussi plusieurs demandes d'intervention urgente adressées au Directeur général du BIT, M. Guy Ryder, par l'Association nationale de l'entreprise privée (ANEP), qui est l'organisation la plus représentative, et par l'Organisation internationale des employeurs (OIE), en raison de l'ingérence gouvernementale dans l'administration et le fonctionnement de l'ANEP qui, comme je l'ai dit, est la plus représentative.

Lors de l'examen du cas en 2019, nous avions pris note des agressions commises à l'encontre de ses dirigeants, ainsi que des graves déficiences du fonctionnement du dialogue social et de la consultation tripartite dans des conditions très similaires à celles que, selon le rapport de la commission d'experts et à cause de la réalité nationale, les organisations de travailleurs connaissent. Nous avions alors dit, avec un sincère espoir, que le nouveau gouvernement du Président Bukele entré en fonction quelques jours plus tôt avait une excellente occasion pour inverser cette grave situation et assurer ainsi la gouvernance du pays, la promotion de bonnes relations entre les partenaires sociaux et le gouvernement, et le respect des obligations découlant de la convention, entre autres.

À cet égard, il convient de rappeler que, une fois adoptées les conclusions du cas en 2019, le représentant gouvernemental avait pris la parole et avait exprimé son accord. Le représentant gouvernemental pensait alors reprendre quelques phrases et paragraphes de son intervention mais – il me semble que le même représentant gouvernemental a jugé bon de le reconnaître – il avait accepté les conclusions et s'était engagé à les respecter, ainsi qu'à recevoir la mission de contacts directs et d'assistance du BIT. C'est ce qu'il a réaffirmé aujourd'hui. J'estime donc qu'il sera de la plus haute importance de consigner cette acceptation et d'agir en conséquence.

Le gouvernement du Président Bukele n'a pas respecté ce qui est dit depuis 2019, la situation du pays ne s'est pas améliorée, et dans le pays la concertation tripartite et le dialogue social, sous toutes ses formes, ne fonctionnent pas bien. Au contraire, la situation s'est aggravée de manière extrêmement préoccupante. La situation générale, des points de vue institutionnel, démocratique et de l'État de droit, se poursuit, l'indépendance des pouvoirs a été ébranlée, et les contrepoids et les mécanismes de contrôle ont été affaiblis, y compris l'autonomie nécessaire à l'organisation la plus représentative du secteur employeur qu'est l'ANEP.

Par souci de clarté et de compréhension en ce qui concerne le CST, je donnerai des informations concrètes. Le CST, entité nationale créée pour le dialogue social et la consultation tripartite, est inactif depuis 2013. Selon le rapport de la commission d'experts, et contrairement à ce qu'a indiqué le représentant gouvernemental, le CST a été relancé en septembre 2019. Effectivement, dans ce cas, le gouvernement a tenu ses engagements. Le CST a tenu trois sessions plénières et a convenu de manière tripartite d'élaborer une politique de l'emploi. Notamment, une assistance technique a été demandée au BIT, qui a commencé son travail. Mais, dans les faits, depuis le 12 mai 2020 toutes les activités du CST sont suspendues. C'est la réalité, et elle contredit le représentant gouvernemental qui donne comme prétexte la pandémie. Pourtant, le monde ne s'est pas arrêté et l'OIT n'a pas cessé de fonctionner. Nous ne pouvons pas mettre de côté le tripartisme, sous prétexte qu'il existe une situation sanitaire qui pourrait entraver les travaux de cette commission.

N'allez pas croire que tout cela est dû à la pandémie; comme je l'ai dit, ce n'est pas le cas. Le gouvernement salvadorien a invité des organisations d'entreprises, membres de l'ANEP, à des réunions d'information. Ces organisations appartiennent à des secteurs économiques fortement réglementés par l'État. Elles dépendent de l'octroi de permis et d'autorisations, et sont soumises à des sanctions, ce qui les rend trop vulnérables pour pouvoir accepter ou non de participer à ces réunions et pour exiger que le dialogue soit mené par l'ANEP, l'entité la plus représentative des employeurs dans le CST en El Salvador.

C'est peut-être à ces réunions, auxquelles, indubitablement, l'ANEP n'a pas été invitée, comme je l'ai déjà indiqué, que le représentant gouvernemental fait référence. J'insiste, l'ANEP n'a pas été convoquée à ces réunions, alors que c'est l'organisation la plus représentative dans le pays à l'examen.

Dans le droit fil de cette situation de non-respect de la convention, le gouvernement a refusé de faire prêter serment à des directeurs choisis et nommés par les employeurs dans des entités tripartites. Le 12 mai 2020, le Président de la République, agissant à l'encontre de l'indépendance et de l'autonomie des organisations de travailleurs et d'employeurs, n'a pas pris en compte le président de l'ANEP comme interlocuteur des organisations d'employeurs. Pourtant, treize jours auparavant, ce dernier avait été élu à l'unanimité par les 48 organisations des différents secteurs productifs du pays qui composent l'ANEP. Le gouvernement avait dit que tout reviendrait à la normale lorsqu'un

nouveau président serait élu, ce qui constitue manifestement un acte d'ingérence et une violation flagrante de l'indépendance de l'ANEP.

Cela a donné lieu à plusieurs événements, notamment en plein milieu de la 109e session de la Conférence. Le lundi 7 juin, le gouvernement d'El Salvador a mis en place une prétendue nouvelle association composée de microentrepreneurs, dont il entend faire ses interlocuteurs. Ainsi, le gouvernement poursuit la pratique qui consiste à se servir de faux interlocuteurs pour éluder le dialogue social avec l'ANEP, qui est l'entité la plus représentative des employeurs d'El Salvador. Cette simulation est inacceptable. Ces interlocuteurs détruisent le tripartisme et vont à l'encontre de la nature même de l'OIT.

Les faits présentés ici démontrent l'extrême mépris pour le dialogue social et le non-respect des obligations que le gouvernement d'El Salvador a acceptées en ratifiant la convention. La consultation tripartite et un dialogue social efficace et de bonne foi ne peuvent être exercés que dans un climat où l'État de droit est garanti, sans agression, ingérence ni abus. Comme vous pouvez le constater, il s'agit là de l'un des cas les plus graves d'inobservation répétée des conventions qu'El Salvador a volontairement ratifiées. Nous espérons que le gouvernement fondera le succès de cette participation, comme il l'a annoncé dans ses réseaux sociaux avant de venir ici, sur le respect de la convention et sur des faits, sur des actes tangibles et des résultats vérifiables et pas seulement sur sa parole, qui malheureusement n'a pas été tenue jusqu'à ce jour. Nous serons très attentifs à l'évolution de cette discussion.

Membres travailleurs – Pour la quatrième fois consécutive, la commission est appelée à examiner l'application de la convention par le gouvernement d'El Salvador. Après autant d'interventions devant notre commission, nous espérions constater des améliorations dans la mise en œuvre de la convention. Malheureusement, ce n'est pas le cas. En fait, nous ne pouvons que le déplorer, la situation s'est gravement détériorée depuis notre dernière discussion. Les membres travailleurs souhaitent attirer l'attention de la commission sur les points suivants.

Premièrement, le rapport de la commission d'experts indique qu'après six ans d'inactivité le CST a finalement été relancé en 2019. Toutefois, les espoirs de rétablissement du dialogue tripartite dans le pays ont été rapidement déçus, le CST ne s'étant réuni qu'à trois reprises. Après novembre 2019, le CST ne s'est tout simplement plus jamais réuni. Voilà qui envoie manifestement un très mauvais signal quant à l'engagement du gouvernement à respecter et à assurer des consultations tripartites.

À la lecture des commentaires de la commission d'experts, nous notons que, lors de sa dernière session qui s'est tenue il y a deux ans, le CST a discuté de la proposition méthodologique et de la feuille de route à suivre pour élaborer la stratégie nationale de création d'emplois décents. Or le gouvernement n'a pas fourni d'autres informations sur le résultat de ces discussions ni sur la suite donnée aux recommandations formulées.

Rappelons qu'en ratifiant la convention le gouvernement d'El Salvador s'est engagé à mettre en œuvre des procédures pour garantir des consultations efficaces sur les questions relatives aux activités de l'OIT. Conformément au paragraphe 2 de l'article 5 de la convention, les consultations doivent avoir lieu au moins une fois par an.

Ajoutons que, conformément à l'article 3 de la convention, aux fins des consultations tripartites les représentants des employeurs et des travailleurs doivent être choisis librement par leurs organisations. Le gouvernement ne respecte pas cette disposition puisqu'il ne respecte pas le libre choix des représentants des travailleurs, et désigne unilatéralement les représentants des travailleurs.

De plus, nous souhaitons souligner que les procédures d'enregistrement des syndicats en El Salvador sont longues et arbitraires car elles donnent toute latitude aux autorités pour retarder l'enregistrement des syndicats. Nous rappelons que, en vertu de la loi salvadorienne, les syndicats doivent demander aux autorités le renouvellement de leur personnalité juridique tous les douze mois. Sans cet enregistrement, les syndicats perdent leur personnalité juridique, ce qui les empêche de fonctionner en tant que syndicats, de détenir légalement des biens et des comptes bancaires et de mener une activité syndicale, notamment de participer à la négociation collective.

Dans ce contexte, le groupe des travailleurs informe la commission qu'en janvier 2021 le gouvernement a décidé unilatéralement de retirer les accréditations de tous les syndicats démocratiques. Ce type de pratique n'assure pas les conditions-cadres nécessaires aux consultations tripartites.

Enfin, nous devons rappeler que, comme indiqué à l'article 1 de la convention, il existe un lien étroit entre la convention et la liberté syndicale. À cet égard, nous déplorons les actes d'intimidation et les menaces qui visent les membres et les dirigeants de syndicats indépendants dans le pays. Des informations inquiétantes font état de dirigeants syndicaux qui font l'objet de menaces, qui sont suivis par des inconnus se déplaçant en moto, et de dirigeants dont les téléphones et les communications sont placés sur écoute. Nous rappelons que les agressions, l'intimidation, les menaces et le harcèlement ne sont pas compatibles avec la convention.

Membre travailleuse, El Salvador – Compte tenu de la définition du dialogue social de l'OIT, qui estime indispensable, pour appliquer la convention nº 144, de respecter le plein exercice de la liberté syndicale, nous exigeons que l'ANEP respecte le droit de l'homme à la liberté syndicale, à la création de syndicats, sans restriction ni coercition, à la négociation collective et à la grève dans tous les secteurs productifs, et que le gouvernement garantisse la protection de l'exercice de ces droits.

Nous condamnons le double discours de l'ANEP, qui affirme que le gouvernement ne respecte pas la convention, alors que l'ANEP a la représentation exclusive du secteur employeur dans toutes les instances paritaires et tripartites.

Nous rejetons toute forme d'ingérence de l'ANEP dans la représentation syndicale. L'ANEP cherche à favoriser ses alliés ou des entités proches, et à discréditer des organisations légitimes et représentatives. Nous exigeons que l'ANEP respecte l'autonomie et l'indépendance des organisations syndicales, que la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, leur reconnaît pour élire leurs représentants.

Nous soutenons les réformes qui ont été apportées récemment aux différentes institutions officielles autonomes pour démocratiser la participation des représentants du secteur employeur et rendre leur gouvernance conforme à la convention, et pour que des organismes qui, de tout temps, ont été contrôlés par l'ANEP fonctionnent sur la base de l'intérêt social et non pour privilégier les intérêts économiques des grandes entreprises.

Par conséquent, nous demandons que, comme ceux des syndicats, les représentants des employeurs soient élus et non désignés librement, dans des conditions d'égalité entre les membres. Il est dans notre intérêt que les petites et moyennes entreprises participent à ces organismes et y soient dûment représentées, et que l'ANEP ne s'impose pas comme le seul représentant de ce secteur.

La convention établit les procédures de consultation tripartite et prévoit le réexamen, à des intervalles appropriés, de conventions non ratifiées. À cet égard, nous tenons à reconnaître la disposition et la volonté politique de ce gouvernement qui, par l'intermédiaire du ministre du Travail, a lancé le processus de ratification d'importantes conventions de l'OIT, notamment la convention (nº 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, la convention (nº 154) sur la négociation collective, 1981, et la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019.

Nous reconnaissons que, malgré l'impact de la pandémie de COVID-19, le gouvernement s'est efforcé de promouvoir les conditions du dialogue social tripartite. À cette fin, des réunions se sont tenues en ligne, et parfois en présentiel, dans les cinq instances tripartites, notamment le CST, en respectant les protocoles de sécurité sanitaire et en donnant ainsi la priorité à la santé et à la vie des travailleurs.

En tant que représentants du secteur du travail et que mandants de l'OIT, nous réitérons notre soutien aux mesures prises par le gouvernement d'El Salvador. Nous ne sommes pas d'accord pour que notre pays continue de figurer sur la liste restreinte; ce dont nous avons réellement besoin, c'est de l'assistance technique du BIT et de l'envoi d'une mission de contacts directs afin qu'elle puisse constater l'existence de la situation que nous avons décrite.

Sans la participation active des travailleurs, des employeurs et du gouvernement au moyen du dialogue social, il ne peut y avoir de conditions d'emploi équitables, de travail décent, de sécurité et de santé au travail et de développement au bénéfice de tous. Nous espérons que les conclusions de ce cas contiendront des éléments clairs et concrets et fixeront des délais précis pour l'adoption urgente d'un plan destiné à surmonter les problèmes signalés au cours de ce débat, et à garantir le plein respect de la convention.

Membre employeur, El Salvador – Nous avons écouté attentivement les explications du gouvernement d'El Salvador au sujet du non-respect de la convention, qui sont très éloignées de la situation dans mon pays.

Il y a deux ans, dans cette même commission, nous avions exprimé notre optimisme à la suite de l'engagement du nouveau gouvernement de respecter les conventions internationales et de se soumettre aux mécanismes de contrôle de l'OIT. Mais la situation aujourd'hui en El Salvador, c'est un harcèlement systématique au plus haut niveau de l'État, de la part du Président de la République contre le président de l'ANEP et contre l'ANEP elle-même.

L'objectif est de faire pression jusqu'à ce que le président de l'ANEP démissionne de son poste. Cette situation grave nous a conduit, avec le soutien de l'OIE, à demander l'intervention urgente du Directeur général du BIT. Les employeurs doivent rester libres de choisir leurs représentants.

Le 1er mai, premier jour de la nouvelle législature, dans laquelle le Président de la République a la majorité, les députés ont destitué les membres de la Chambre constitutionnelle de la Cour suprême de justice et le procureur général. Actuellement, le Président de la République contrôle totalement les trois organes de l'État, et a éliminé toutes les entités qui assurent un équilibre et un contrepoids. Mais le gouvernement veut aller plus loin. Il veut désormais contrôler totalement l'appareil productif, ce qui a été annoncé publiquement le 1er juin 2021 à l'occasion du deuxième anniversaire de sa prise de fonction.

Le Président de la République a annoncé dans son discours que «la cinquième étape, c'est de se libérer de l'appareil idéologique». Le surlendemain, dans ses comptes

personnels Twitter et Facebook, il a indiqué: «Aujourd'hui, j'ai adressé 23 projets de loi à l'Assemblée législative pour retirer l'ANEP des conseils de direction des organisations autonomes, afin que celles-ci se mettent véritablement au service du peuple. La cinquième étape de notre lutte a commencé. Désormais, les véritables entrepreneurs seront représentés dans les organisations autonomes et veilleront aux véritables intérêts de l'ensemble du secteur des entreprises privées. Les membres des conseils de direction, qui étaient minoritaires dans les conseils tripartites et paritaires, apportent leur expérience professionnelle et d'entrepreneurs afin d'améliorer les résultats de ces entités.»

Les réformes susmentionnées ont été approuvées ce jour même. Par ces réformes, le Président de la République s'arroge la faculté de nommer les directeurs censés représenter les employeurs, et de les destituer.

Toute cette situation est extrêmement grave non seulement parce qu'elle viole la convention, mais aussi parce qu'elle montre clairement l'autoritarisme du gouvernement. La «cinquième étape» supprime l'indépendance qu'ont les organisations d'employeurs pour désigner librement et de manière autonome leurs représentants. Nous considérons donc qu'il est fondamental de demander au gouvernement de prendre sans délai les mesures nécessaires pour modifier les 23 décrets adoptés le 3 juin 2021, afin de les rendre conformes aux garanties énoncées dans la convention. La commission avait adopté une conclusion similaire en 2016.

Maintenant, je dois faire un bref résumé au sujet des conclusions adoptées par la commission en 2019. Non seulement le gouvernement ne les a pas respectées, mais il est allé à leur encontre. Le gouvernement a continué à s'immiscer dans la formation d'organisations d'employeurs, en permettant aux coopératives et aux microentreprises de représenter les employeurs. Il n'a pas consulté les organisations les plus représentatives pour établir des règles claires et, ainsi, relancer et remettre en marche le CST.

Le gouvernement n'a relancé que temporairement, pendant six mois, le CST, qui est à nouveau inactif. Il y a quatre semaines à peine, et seulement par écrit, le gouvernement a lancé le processus de soumission de trois conventions et de sept recommandations de l'OIT, mais en marge du CST qui est inactif. Le gouvernement n'a toujours pas fait prêter serment aux directeurs nommés par l'ANEP à l'Institut salvadorien de sécurité sociale, à l'Autorité portuaire maritime et au Centre international des expositions et des congrès. Le gouvernement n'a pas respecté l'autonomie des organisations d'employeurs les plus représentatives en modifiant les 23 lois susmentionnées. Il n'y a pas eu de mission de contacts directs avant la 109e session de la Conférence internationale du Travail.

Au cours des deux dernières années, le gouvernement a soumis les organisations d'employeurs à la violence, au harcèlement et à l'exclusion, par tous les moyens possibles, violant ainsi les conventions fondamentales de l'OIT. Nous sommes donc extrêmement préoccupés par l'annonce du gouvernement d'une «cinquième étape», qui pourrait aggraver ces actes. Le dialogue social est de l'intérêt de tous, en tant que moyen pour rechercher des solutions et, ainsi, promouvoir le développement, attirer les investissements et créer des emplois décents, dans le respect de la Constitution de la République, de la législation nationale et des conventions internationales.

C'est pourquoi nous nous sommes tournés vers l'OIT. Et c'est pourquoi nous demandons à cette commission d'adopter les conclusions que présentera le porte-parole des employeurs.

Membre gouvernemental, Portugal – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. Le **Monténégro** et l'**Albanie**, pays candidats, la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE), membre de l'Espace économique européen (EEE), ainsi que la **République de Moldova**, se rallient à la présente déclaration.

L'UE et ses États membres se sont engagés à promouvoir, protéger, respecter et réaliser les droits de l'homme, notamment les droits du travail tels que garantis par les conventions fondamentales de l'OIT et d'autres instruments relatifs aux droits de l'homme.

Nous sommes fermement convaincus que le respect des conventions de l'OIT est essentiel pour la stabilité sociale et économique de tous les pays, et que des conditions propices au dialogue et à la confiance entre employeurs, travailleurs et gouvernements constituent la base d'une croissance solide et durable, et de sociétés inclusives.

L'UE et ses États membres sont aux côtés du peuple salvadorien et nous sommes déterminés à renforcer notre coopération par des liens politiques et commerciaux.

L'accord de dialogue politique et de coopération entre l'UE et l'Amérique centrale, qui est entré en vigueur en 2014, et l'application provisoire depuis 2013 du pilier commercial de l'accord d'association entre l'UE et l'Amérique centrale fournissent un cadre pour développer notre partenariat, notamment la coopération commerciale et aux fins du développement durable, en particulier en ce qui concerne la mise en œuvre effective, en droit et dans la pratique, des conventions fondamentales de l'OIT.

Nous constatons avec un profond regret qu'aucun progrès n'a été fait pour se conformer à la convention et que le dialogue social continue à ne pas fonctionner dans le pays, alors que la commission a déjà examiné le cas lors de ses trois dernières sessions, y compris en tant que cas de manquement grave en 2017.

Nous faisons bon accueil à la session d'installation du CST en septembre 2019, et aux mesures prises par le gouvernement pour engager le dialogue social et relancer le CST, donnant ainsi suite au rapport de 2020 de la commission. Nous faisons bon accueil aussi à la finalisation de la politique nationale de travail décent, avec l'assistance technique du BIT. Nous prenons toutefois note des observations de l'ANEP qui fait état d'actes d'intimidation à l'encontre de son président récemment élu. Nous demandons au gouvernement de fournir un complément d'information au sujet de ces allégations, ainsi que des informations détaillées et actualisées sur les mesures prises pour assurer le fonctionnement efficace du CST, et sur le contenu et les résultats des consultations tripartites tenues dans le cadre du CST.

Malheureusement, nous prenons note aussi des observations de la commission selon lesquelles le gouvernement n'a pas fourni d'information sur les consultations tripartites relatives au projet de protocole relatif à la procédure de soumission ni sur l'état d'avancement de son adoption.

L'UE et ses États membres appuient la commission qui, à nouveau, demande des informations actualisées sur cette question sans plus tarder.

Le gouvernement n'a pas non plus communiqué d'information dans son rapport sur les consultations tripartites concernant les questions relatives aux normes internationales du travail couvertes par la convention. Nous demandons à nouveau au gouvernement de rectifier cette situation afin qu'il s'acquitte de ses obligations de faire rapport.

Nous demandons aussi au gouvernement de continuer à fournir des informations détaillées et actualisées sur les mesures prises ou envisagées pour promouvoir dans le pays le tripartisme et le dialogue social, dans le cadre de l'assistance technique du BIT, et sur leurs résultats. Nous demandons instamment au gouvernement d'honorer de manière constructive et réelle son engagement à appliquer effectivement, en droit et dans la pratique, toutes les conventions de l'OIT ratifiées, notamment les conventions fondamentales et la convention à l'examen.

L'UE et ses États membres restent attachés à un engagement constructif commun envers El Salvador, notamment dans le cadre de projets de coopération visant à renforcer la capacité du gouvernement de traiter les questions soulevées dans le rapport de la commission.

Membre gouvernemental, Barbade – Je m'exprimerai au nom du **groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)**. Nous apprécions les informations fournies par le gouvernement de la République d'El Salvador, par l'intermédiaire du ministre du Travail et de la Sécurité sociale, au sujet du respect de la convention.

Le GRULAC prend en compte le fait que, dans son rapport de 2019-20, la commission d'experts cite, entre autres, l'indication suivante du gouvernement:

> Une fois les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs nommés, la session d'installation du CST s'est tenue le 16 septembre 2019. Le gouvernement fournit dans son rapport une liste des représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs élus [...] Au cours de cette session, les membres du CST ont approuvé à l'unanimité un communiqué informant la communauté nationale et internationale de la réactivation du CST et demandant au BIT de continuer à apporter une assistance technique à cet égard.
>
> La deuxième session du CST a eu lieu le 14 octobre 2019 et ses membres sont convenus unanimement d'élaborer une politique nationale du travail décent avec l'assistance technique du BIT. La troisième session s'est déroulée le 6 novembre 2019 et les membres du CST ont notamment discuté d'une proposition de méthodologie et d'une feuille de route pour la formulation de la Stratégie nationale de création d'emplois décents.

La pandémie de COVID-19 nous a tous affectés. Confrontés à une crise sans précédent, nous continuons à faire face quotidiennement à de nouveaux défis. Comme l'a indiqué le distingué représentant d'El Salvador, dans son pays tant le secteur employeur que le secteur travailleur ont connu des difficultés en raison de la pandémie. C'est pourquoi ils ont eu besoin d'un soutien adapté à leurs besoins spécifiques. Dans cette situation exceptionnelle, le CST a cessé de se réunir, mais le dialogue social tripartite en El Salvador n'a pas cessé. Il s'est poursuivi et a permis d'élaborer des protocoles de sécurité sanitaire généraux, ou spécifiques pour chaque secteur de l'économie, d'examiner des mesures économiques pour réduire au minimum les impacts de la COVID-19, et de rouvrir progressivement et rationnellement l'économie. Le groupe des employeurs et celui des travailleurs ont participé activement à ces processus.

De même, en 2019, après la fin de la Commission de la Conférence, le gouvernement d'El Salvador a été invité à accepter une mission de contacts directs, ce qu'a fait le ministre Castro, au nom du gouvernement d'El Salvador. En raison de la pandémie, elle n'a pas encore été effectuée. Mais, lors de sa visite de travail à Genève en mai 2021, le ministre Castro a réaffirmé à la Directrice du Département des normes internationales du travail du BIT la volonté de son gouvernement de recevoir cette mission dès que possible.

Compte tenu de ce qui précède, nous encourageons l'engagement du gouvernement d'El Salvador à appliquer la convention dans sa législation et dans la pratique. Nous encourageons aussi le BIT à continuer à fournir une coopération technique au gouvernement.

Membre employeur, Guatemala – C'est un honneur de m'adresser à vous. Je représente le secteur employeur du Guatemala mais, en cette occasion, je vais m'exprimer au sujet de la plainte contre le gouvernement que le secteur employeur d'El Salvador a soumise à l'examen du Comité de la liberté syndicale.

Comme nous le savons tous, la convention est essentielle pour faire avancer le dialogue social et contribue à ce que les gouvernements, ainsi que les organisations les plus représentatives des travailleurs et des employeurs, concluent des accords tripartites bénéfiques pour le développement d'un pays. Mais, en El Salvador, le gouvernement n'a pas cessé de porter atteinte à la convention et, depuis 2013, il maintient dans l'inactivité le CST, organe tripartite de consultation qui est incontournable. Le CST n'a été relancé que temporairement entre septembre 2019 et mars 2020.

Le 29 avril 2020, les 48 organisations membres de l'ANEP ont élu à l'unanimité son actuel président, lequel a également été nommé vice-président des employeurs au CST. Treize jours plus tard, sans justification, le gouvernement, à la suite d'un tweet du Président de la République, a décidé de ne pas en tenir compte et a demandé à ses fonctionnaires de ne pas se réunir avec l'ANEP. Depuis, le gouvernement d'El Salvador n'a pas convoqué de session du CST. Et, depuis, le Président de la République mène une campagne agressive et permanente de discrédit, d'intimidation et de harcèlement contre le président de l'ANEP, et fait pression sur les membres des organisations d'employeurs membres de l'ANEP pour que son président soit destitué. Ainsi, le Président de la République fait manifestement preuve d'ingérence dans l'autonomie et l'indépendance qu'ont les organisations d'employeurs pour élire librement leurs représentants. Il s'agit là d'une violation évidente de la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

Nous, employeurs, demandons au gouvernement d'El Salvador: de relancer sans délai le CST, avec la participation de l'ANEP, qui est l'organisation d'employeurs la plus représentative en El Salvador; de cesser immédiatement de faire pression sur les organisations d'employeurs membres de l'ANEP pour obtenir la destitution de son président; et d'accepter une mission de contacts directs du BIT avant la fin de cette année.

Membre travailleur, Argentine – La commission d'experts a formulé à plusieurs reprises des observations à l'adresse du gouvernement d'El Salvador et l'a prié instamment «d'établir sans tarder, et après avoir consulté les partenaires sociaux, des règles claires et transparentes pour la désignation des représentants des travailleurs au CST, et conformes au critère de représentativité».

Ces critères n'étant pas respectés depuis un certain temps, la commission a de nouveau convoqué le gouvernement en vue d'établir un dialogue constructif et de collaborer pour trouver une issue aux problèmes soulevés, afin que le droit à la liberté syndicale puisse être pleinement exercé dans le pays, avec la participation de toutes les organisations de travailleurs représentatives dans les organes tripartites en place dans le pays.

La règle du tripartisme et, par conséquent, la reconnaissance de la représentation réelle des organisations de travailleurs et d'employeurs dans les instances au niveau

national sont un principe de l'OIT et constituent aussi un instrument primordial pour permettre aux organisations syndicales de faire connaître leurs vues et d'établir un dialogue social fructueux sur les questions liées aux relations de travail, ce qui améliorera la qualité de ces relations et des conditions de travail.

Valeur essentielle pour l'OIT, le tripartisme se fonde sur le respect de l'autonomie et de l'indépendance des organisations syndicales, ce qui implique naturellement de les reconnaître comme des interlocuteurs légitimes pour la représentation des travailleurs et des travailleuses, et cela sans intervention de l'autorité du travail. Le tripartisme, sans la reconnaissance de l'ensemble des organisations représentant les intérêts des travailleurs, n'est pas conforme à la convention, pas plus qu'il ne permet le «bon fonctionnement» du CST, ce que demande la commission d'experts.

Nous prenons note de la demande d'assistance technique du gouvernement d'El Salvador.

Membre employeuse, République dominicaine – Nous vous remercions de nous donner la parole pour évoquer le cas d'El Salvador, qui constitue une violation constante par le gouvernement de la convention nº 144. Comme nous le savons tous, la convention est un instrument fondamental pour promouvoir le dialogue social et la consultation tripartite. Nous soulignons que l'organe créé en vertu de la convention, à savoir le CST, ne s'est pas réuni depuis 2013, et qu'il n'a été relancé temporairement que pendant six mois, jusqu'à mars 2020.

Il est préoccupant que les progrès que la commission d'experts avait constatés dans son rapport de 2020 ont cessé, d'où une détérioration de la pratique visant à rechercher et à promouvoir le dialogue social. En raison de cette situation, il a été impossible d'aborder des questions revêtant un grand intérêt à l'échelle nationale, par exemple une politique nationale de l'emploi, ou de mener des consultations tripartites sur les processus de soumission des conventions et des recommandations de l'OIT. Dans des conditions précaires, comme celles qui sont exposées dans ce cas, le dialogue et la concertation sociale n'apportent pas les contributions attendues, ce qui affaiblit la gouvernance en ces temps exceptionnels causés par une conjoncture politique, sanitaire et socio-économique totalement adverse.

Soulignons aussi que l'absence d'un véritable dialogue est due au fait que le gouvernement d'El Salvador a l'intention d'inviter à des réunions d'information des représentants de secteurs économiques qui font l'objet d'une forte réglementation de l'État, et qui sont soumis à la demande de permis et d'autorisations, ainsi qu'à l'imposition de sanctions. Ainsi, ces secteurs sont trop vulnérables pour refuser de participer à ces réunions et pour exiger que le dialogue social soit mené par l'intermédiaire de l'ANEP, qui est l'entité la plus représentative des employeurs en El Salvador, et par l'intermédiaire du CST.

Compte tenu de cette façon de procéder, peu judicieuse et mal intentionnée, du gouvernement d'El Salvador, nous demandons instamment à la commission d'agir avec détermination pour éviter que les principes du dialogue social, tels qu'énoncés dans la convention, continuent d'être ignorés d'année en année. Nous espérons que les porte-parole des employeurs et des travailleurs conviendront de conclusions qui permettront de surmonter cette situation.

Membre travailleuse, Italie – Je m'exprime au nom des syndicats italiens, Confédération générale italienne du travail (CGIL), Confédération italienne des syndicats de travailleurs (CISL) et Union italienne du travail (UIL). La convention ratifiée par El Salvador le 15 juin 1995, et au sujet de laquelle le gouvernement est rappelé devant cette

commission, est un instrument indispensable pour établir des pratiques démocratiques. Elle est essentielle pour traiter de questions relatives aux normes internationales, lesquelles requièrent une plus grande attention et sont fondamentales pour assurer le plein respect des droits de l'homme au travail. Conformément à l'article 2, paragraphe 1, de la convention, il faut renforcer les organes de concertation tripartites. Or certains événements récents montrent le peu d'intérêt que l'État salvadorien, et en particulier le gouvernement du Président Nayib Bukele, a pour un exercice effectif de ce mandat.

Le fait le plus concret en ce qui concerne le CST, c'est la plainte qu'ont déposée les représentants des travailleurs et des travailleuses, selon laquelle cette instance a cessé de fonctionner entre 2013 et 2019. Ce qui a conduit à l'ouverture en 2013 du dossier nº 3054, qui en est toujours au stade de l'examen. Le CST a été relancé en octobre 2019 mais il est inactif depuis mars 2020, le ministère du Travail et de la Sécurité sociale ne l'ayant pas encore convoqué. Même en prenant en compte le facteur de la pandémie, il est notoire que, dans le principal organe institutionnel chargé de parvenir à des accords nationaux, le dialogue social est dans l'impasse et donc inefficace.

En outre, dans des communications récentes, le Président Bukele lui-même a indiqué qu'il avait donné l'ordre de retirer les membres de l'organisation d'employeurs majoritaire, l'ANEP, de plusieurs institutions autonomes, en prétextant qu'il mettait ainsi ces institutions au service du peuple, et de remplacer les membres de l'ANEP par ce qu'il appelle «les représentants de la véritable entreprise privée». L'ANEP a dénoncé devant la commission d'experts le fait que le gouvernement a empêché le dialogue entre l'ANEP et les fonctionnaires, qu'il la dénigre publiquement et qu'il encourage le rejet par les citoyens des représentants de l'ANEP. Les pratiques susmentionnées sont clairement contraires à l'article 3, paragraphe 1, de la convention, qui établit que les représentants des employeurs et des travailleurs seront choisis librement par leurs organisations représentatives, s'il en existe.

Membre employeur, Mexique – Cette commission, en juin 2019, comme indiqué ci-dessus, a de nouveau prié instamment le gouvernement d'El Salvador de s'abstenir de s'ingérer dans la constitution des organisations de travailleurs et d'employeurs et de permettre, conformément à la loi, la représentation adéquate des organisations légitimes d'employeurs. Le secteur employeur est préoccupé, selon les informations reçues, par le fait que les mesures du gouvernement d'El Salvador continuent de ne pas respecter la convention, et qu'il agit en marge du CST d'El Salvador. Pourtant, il avait exprimé sa volonté de donner suite aux conclusions de cette commission.

Comme l'a déjà indiqué le porte-parole des travailleurs, il est incontestable que le dialogue social est un instrument qui peut servir en El Salvador à favoriser le renforcement des entreprises et la hausse des investissements, et par conséquent à créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité.

Nous approuvons les vues du porte-parole du secteur employeur. Nous invitons donc le gouvernement d'El Salvador à s'engager devant cette commission à accepter une mission de contacts directs du BIT avant la fin de l'année; à promouvoir le dialogue social et à encourager, avec la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, l'adoption de règles claires, objectives, prévisibles et juridiquement contraignantes afin de relancer sans délai le CST; à respecter l'autonomie des organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives; et à s'abstenir de toute action comportant une ingérence.

Membre employeuse, Argentine – Nous regrettons que tout le travail et tous les efforts de la commission n'aient pas porté leurs fruits, et que le gouvernement

d'El Salvador continue d'ignorer ses recommandations. Et cela encore plus après avoir entendu, pendant la session de 2019, le gouvernement déclarer qu'il était déterminé à relancer le CST et, aujourd'hui encore, à recevoir l'assistance technique du BIT pour promouvoir et renforcer le tripartisme et le dialogue social dans le pays, objectifs qui sont loin d'avoir été atteints.

Nous regrettons que le rétablissement du CST se soit limité à la période comprise entre septembre 2019 et mai 2020 et que, dans la pratique, il n'ait pas été assorti de mécanismes clairs et transparents pour la désignation des représentants des partenaires sociaux.

La convention établit clairement que ce sont les partenaires sociaux qui doivent choisir librement leurs représentants, par le biais de leurs organisations les plus représentatives. Nous attirons l'attention sur les informations présentées par le secteur employeur d'El Salvador, notamment le fait que le gouvernement d'El Salvador n'a pas reconnu le président que l'ANEP a élu en mai 2020, ainsi que les intimidations visant les représentants du secteur privé et l'ingérence du gouvernement dans les activités internes des organisations d'employeurs.

Nous sommes en présence d'un cas d'inobservation persistante des obligations de la convention. Il en existe des preuves irréfutables et nous avons entendu des témoignages des partenaires sociaux selon lesquels les organes tripartites du pays ne fonctionnent pas correctement et ne sont pas légitimement constitués, c'est-à-dire de manière tripartite. Nous espérons que, à la lumière de ce débat, cette situation sera modifiée le plus tôt possible et que l'on profitera de l'occasion qui est donnée pour créer les conditions nécessaires au respect de la convention, et pour assurer la représentation appropriée des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives dans les mécanismes de dialogue social.

Membre employeur, Honduras – Nous partageons la grave préoccupation de l'ANEP au sujet de la violation répétée par le gouvernement d'El Salvador non seulement de la convention, mais aussi des conventions nº 87 et (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ainsi que de la Constitution de l'OIT et de l'article I *d)* de la Déclaration de Philadelphie. Compte tenu de la violation continue de la convention par le gouvernement d'El Salvador, nous demandons à la commission d'exiger ce qui suit au gouvernement d'El Salvador: 1) le CST doit être respecté en tant qu'espace neutre, objectif et sans ingérence dans son fonctionnement, qui favorise le dialogue social, en garantissant l'autonomie des partenaires sociaux en vue de la conclusion tripartite des accords propices au bien-être et au développement d'El Salvador; 2) le dialogue social qui se tiendra au sein du CST doit être encadré par les articles 2 et 5 de la convention, en mettant en œuvre des procédures garantissant des consultations efficaces entre les partenaires sociaux et le gouvernement; et 3) nous invitons la commission à désigner une mission de contacts directs du BIT avant la fin de 2021, qui conseillera et accompagnera les représentants légitimes des employeurs, par le biais de l'ANEP, des travailleurs et du gouvernement dans l'élaboration d'un cadre réglementaire et opérationnel, afin de garantir la réactivation et la continuité du CST.

Nous regrettons que le gouvernement d'El Salvador ne puisse pas reconnaître l'ANEP, qui est l'organisation d'employeurs la plus représentative de la force productive et économique d'El Salvador, et qui regroupe 50 entités de branche relevant de 55 sous-secteurs économiques ainsi que plus de 15 000 entreprises. Étant donné sa représentativité étendue, qui répond aux exigences de l'article 1 de la convention, nous sommes convaincus que l'ANEP, en tant qu'organisation d'employeurs, contribue au renforcement de la libre entreprise et à la participation active au dialogue social, lequel

est nécessaire pour renforcer la démocratie. Le gouvernement ne peut et ne doit pas interférer dans les décisions des organismes du secteur privé.

Membre employeuse, Costa Rica – Depuis sa création, l'OIT promeut la coopération entre les employeurs, les travailleurs et les gouvernements, laquelle permet la justice sociale au moyen du dialogue social. La convention permet, à l'échelle de chaque pays, d'assurer la participation des employeurs et des travailleurs. Ainsi, cette convention est l'une des normes du travail les plus importantes pour la gouvernance de l'OIT. L'article 1 de la convention dispose clairement que les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs jouissent du droit à la liberté syndicale, principe qui signifie aussi que les États ne doivent pas s'immiscer dans la constitution de ces organisations.

Aussi le secteur des employeurs du Costa Rica considère-t-il comme un mauvais précédent, au niveau international, le fait de permettre qu'une organisation comme l'ANEP, qui est à ce jour la représentante du secteur productif formel en El Salvador, soit écartée des conseils de direction d'entités publiques.

De plus, l'article 3 de la convention établit que les représentants des employeurs et des travailleurs seront choisis librement par leurs organisations représentatives. Par conséquent, nous ne comprenons pas que le pouvoir exécutif s'arroge la faculté de révoquer les directeurs qui représentent les organisations d'employeurs dans les conseils de direction en se fondant, de surcroît, sur des motifs discrétionnaires et arbitraires. Voilà manifestement une violation de la convention et du principe de la liberté syndicale.

Le gouvernement d'El Salvador est prié de relancer le CST, organe consultatif de l'exécutif qui a été créé pour institutionnaliser le dialogue social et promouvoir la concertation économique et sociale entre les pouvoirs publics et les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que les autres instances de dialogue social; de ne pas intervenir dans la constitution des organisations d'employeurs; et de faciliter la représentation appropriée de ces organisations. Ceci est essentiel dans une démocratie.

Membre employeuse, Colombie – Je voudrais évoquer deux aspects de ce cas. Tout d'abord, l'article 2 de la convention indique qu'il faut assurer des consultations efficaces. La convention a pour fondement le dialogue social qui est essentiel pour élaborer des propositions conjointes des travailleurs, des employeurs et du gouvernement, afin de promouvoir la croissance, la paix et le bien-être général.

Pour parvenir à un véritable dialogue et, par conséquent, à l'élaboration de consultations efficaces, il faut donc, comme l'a indiqué le Comité de la liberté syndicale, un climat de confiance fondé sur le respect des organisations d'employeurs et des organisations syndicales afin de faciliter des relations professionnelles stables et solides. Malheureusement, en El Salvador, le principal espace de dialogue social tripartite est resté inactif et, bien que le gouvernement ait signalé à la commission d'experts la reprise de ses activités, celles-ci n'ont été menées que pendant une courte période, jusqu'en mars 2020. Depuis, aucun espace de concertation tripartite n'a été mis en place.

Deuxièmement, il convient de souligner que les représentants des travailleurs et des employeurs doivent être librement choisis et représentés sur un pied d'égalité, comme le disposent les conventions nos 87 et 144. Le Comité de la liberté syndicale a indiqué qu'il incombe aux organisations de travailleurs et d'employeurs de déterminer les conditions dans lesquelles leurs dirigeants syndicaux sont élus et que les autorités devraient s'abstenir de toute intervention indue dans l'exercice de ce droit.

Nous sommes préoccupés par le fait que le gouvernement, d'une part, a décidé de ne pas reconnaître comme interlocuteur employeur le président de l'ANEP, qui est l'organisation d'employeurs la plus représentative du pays et, d'autre part, a lancé des attaques et des accusations, dans les médias et les réseaux sociaux, contre ce dirigeant de l'ANEP.

En conclusion, nous demandons au gouvernement de relancer les espaces de dialogue social tripartite, de prendre des mesures immédiates pour susciter un climat de confiance et de respect des organisations d'employeurs, et de mener des consultations efficaces sur les questions relatives à l'OIT et sur toutes les questions liées aux politiques sociales et du travail dans le pays.

Observateur, Organisation internationale des employeurs (OIE) – Les faits montrent obstinément la gravité et la répétition des atteintes de ce gouvernement à la convention, à la liberté syndicale et à la liberté d'expression. Qui plus est, la situation empire et les restrictions de ces libertés s'accroissent.

J'ai récemment eu une conversation cordiale avec le ministre, qui est présent ici, au cours de laquelle il nous a clairement exprimé sa ferme volonté de faire avancer ce cas. C'est pourquoi nous avons été surpris que, quelques jours seulement après cette session, le gouvernement ait décidé d'exclure expressément les représentants de l'ANEP des entités tripartites, dans une communication qui a été rendue publique, sur le ton de la plaisanterie et de la moquerie, au moyen des réseaux sociaux que le Président de la République utilise tant. Le texte exact du Président était: «J'ai envoyé 23 initiatives à l'@AsambleaSV, afin de supprimer l'ANEP des conseils de direction des organisations autonomes pour mettre réellement ces dernières au service du peuple. ANDA, ISSS, SIGET, FOVIAL, FISDL, FONAVIPO, FSV, CORSATUR, BANDESAL, etc. Plus de blocages au développement de notre pays.» Les faits parlent, Monsieur le ministre, pas les mots. L'ANEP ne représente pas une petite minorité d'employeurs, comme vous l'avez affirmé.

L'absence de convocation du CST, la convocation d'organisations d'employeurs, la création d'organisations parallèles sont également des faits qui parlent d'eux-mêmes. Les accusations publiques, intimidantes, à coups de tweets qu'utilise habituellement le Président de la République, pour dénigrer et mépriser l'ANEP, sont des comportements agressifs connus de l'OIT.

Vous avez des obligations qui découlent de conventions que vous avez ratifiées. Nous nous réservons le droit légitime de recourir à d'autres moyens du système de contrôle des normes si vous ne respectez pas les normes en droit et dans les faits.

Observatrice, Confédération alternative démocratique syndicale des Amériques – Je parle au nom de la Confédération alternative démocratique syndicale des Amériques (ADS) et de notre organisation affiliée, la Confédération nationale des travailleurs salvadoriens (CNTS) qui est membre, avec un délégué, du CST, pour confirmer que le CST est inactif depuis février 2020.

L'une des questions en suspens est la réforme de la loi sur la fonction publique. Une proposition de loi sur la fonction publique a été présentée. Considérant que ce projet porte atteinte aux conventions fondamentales de l'OIT et au droit du travail salvadorien, la CNTS s'y est opposée.

Il est urgent de mener à son terme l'enquête sur l'assassinat de notre camarade M. Victoriano Abel Vega, membre de notre Fédération syndicale des travailleurs municipaux (FESITRAMES); dans le cas à l'examen, le gouvernement, comme il en a la

responsabilité, doit exiger des services du procureur une procédure prompte et des mesures pour inculper les responsables de cet acte ignoble.

La CNTS avait remis au ministre du Travail présent à cette session les propositions de réformes de la Constitution, du Code du travail et de la loi sur la fonction publique, qui se fondent toutes sur les recommandations de l'OIT, et elle lui avait demandé de délivrer rapidement les accréditations syndicales, ce qu'ont indiqué d'autres camarades qui m'ont précédé. La réponse a été la suivante: licenciements collectifs, persécutions à l'encontre de syndicats et refus de reconnaître la nécessité du dialogue et de la consultation avec les partenaires sociaux.

Observateur, Confédération des travailleurs et travailleuses des universités des Amériques (CONTUA) – Comme en 2019, nous avons pris la parole dans le cas d'El Salvador, au nom de l'Internationale des services publics (ISP) et de la CONTUA, pour soutenir les travailleurs salvadoriens qui subissent une violation constante de leurs droits syndicaux.

Lors de la session de 2019, le gouvernement venait de changer. Comme dans bien d'autres cas, nous avons entendu le nouveau gouvernement rejeter sur le gouvernement sortant la responsabilité du non-respect de la convention, et demander à l'OIT de lui faire confiance, promettant qu'il surmonterait la situation et soumettrait les normes internationales du travail, conformément aux politiques de concertation. Mais malheureusement, comme tant d'autres fois, cela ne s'est pas produit.

Le dialogue social doit être une politique et une pratique permanente et productive. Les employeurs et tous les espaces représentatifs du collectif syndical doivent participer au dialogue, sans exclusion. Ce n'est pas le gouvernement qui doit choisir selon ses préférences qui représentera le secteur du travail, mais les travailleurs qui constituent leurs organisations librement. Le gouvernement ne doit pas interférer dans un secteur ni en préférer un à un autre.

En El Salvador, il existe encore des problèmes politiques, juridiques et administratifs pour mettre en marche le CST réellement, régulièrement et de manière permanente. Il n'y a toujours pas de règles claires et respectueuses de la liberté syndicale, du droit d'organisation autonome des partenaires sociaux et du respect du principe de bonne foi pour participer aux groupes de dialogue, établir des programmes de travail, mener des négociations et conclure des accords durables.

De même, les retards et les délais dans l'octroi des accréditations syndicales se poursuivent sans justification. Nous mentionnerons ici la question de la personnalité juridique des syndicats, ainsi que les retards dans l'homologation des autorités syndicales par le ministère du Travail, homologation qui peut prendre jusqu'à six mois. Nous devons remettre en cause ici la gestion discrétionnaire de l'autorité d'application qui agit vite lorsqu'il s'agit d'organisations ayant de bonnes relations avec le gouvernement, et lentement, en fonction de critères de sanction, avec l'intention de leur porter préjudice, lorsqu'il s'agit de syndicats indépendants.

Nous demandons instamment au gouvernement de cesser les pratiques préférentielles et d'agir conformément à son rôle qui est de respecter la liberté syndicale, sans ingérence. L'OIT peut collaborer avec le nouveau gouvernement, et avec les partenaires sociaux, en fournissant une assistance technique, en créant un espace de confiance politique et en veillant à la sécurité juridique, dans un climat de respect et de confiance nécessaire.

Représentant gouvernemental – Tout d'abord, tout ce que nous observons ici, ce sont des approches pour l'essentiel périphériques qui n'ont pas de rapport avec le pays tel qu'il est mais avec la communauté internationale. Leur El Salvador est différent de celui où nous vivons.

Le dialogue social tripartite, et surtout la convention en tant qu'axe transversal de l'OIT, n'est pas seulement une obligation juridique internationale que nous devons respecter. Comme je l'ai dit il y a un instant, il est le pilier le plus essentiel et fondamental de la construction d'une démocratie solide et forte. Nous ne considérons pas qu'il représente une option pour le gouvernement, mais qu'il est impératif pour faire avancer notre pays.

En El Salvador, l'article 37 de la Constitution de la République dispose que le travail est une fonction sociale qui jouit de la protection de l'État et qu'il n'est pas une marchandise. Voici le problème qui se pose aujourd'hui en El Salvador: auparavant, l'ANEP proposait non seulement son secteur, mais aussi le ministre qui siégeait ici, ainsi que le secteur travailleur qui l'accompagnait à l'époque. Pendant les gouvernements de l'Alliance républicaine nationaliste (ARENA), vous pouvez le vérifier auprès de l'OIT, il n'y a jamais eu de plainte de l'ANEP parce que le dialogue social tripartite était concentré sur un seul segment de la population, qui était l'ANEP. Ce que nous avons fait, c'est diversifier l'action tripartite, c'est-à-dire démocratiser les institutions. L'ANEP participe à 27 organes bipartites, des organes où siègent seulement l'ANEP et le gouvernement. La transformation de ces 27 organes bipartites en organes tripartites n'a jamais été envisagée. Ce qui contredit ce que l'on entend aujourd'hui et, surtout, ce qui irait à l'encontre de la convention.

Toutes les personnes qui sont intervenues, en particulier la communauté internationale, disent que la commission devrait se rendre en El Salvador. Et, dans mon discours liminaire, j'ai dit que je les encourageais à s'y rendre: dès que la commission viendra en El Salvador, elle saura directement, et non par des tiers, ce qui se passe dans notre pays.

La seule chose à laquelle nous soyons opposés, c'est à la politisation des institutions. L'ANEP a été utilisée en tant qu'institution pour élire des présidents de l'ARENA, parmi lesquels Elías Antonio Saca, ancien président de la République d'El Salvador, qui est actuellement détenu dans l'une des prisons du pays pour des actes de corruption portant sur une somme de 350 millions de dollars. C'est ce que nous ne pouvons pas continuer à tolérer en El Salvador. J'ai ici la convocation et même les documents de soumission de normes que nous avons envoyés à l'ANEP. En d'autres termes, nous n'agissons pas contre l'ANEP. Il s'agit en fait d'une question fiscale. Car, dans ce pays, absolument tout le monde doit payer des impôts sur un pied d'égalité.

À propos de la modification qui a été apportée à la loi, ce que nous demandons, c'est la participation de tous. Auparavant, l'ANEP seule contrôlait absolument tout. Aujourd'hui, nous voulons que les élections soient démocratiques, ce qui va pleinement dans le sens des vues de différents acteurs. Le gouvernement ne peut pas choisir le représentant des travailleurs. Il ne doit pas non plus intervenir dans le choix du représentant des employeurs. La représentation doit être non seulement légale, mais aussi légitime; car la légitimité, c'est la représentativité. Comme je viens de le dire clairement et dans cette instance internationale, la chose la plus dangereuse aux niveaux national et international, c'est de se servir d'une institution aussi prestigieuse que l'OIT pour défendre une personne qui fait l'objet d'une enquête pour l'évasion de 5 millions de dollars au détriment du fisc en El Salvador. Cela n'a rien à voir avec l'ANEP ni avec aucune autre des associations d'employeurs, et nous donnons suite à toutes les

demandes que l'organe tripartite formule. Ces associations ont même envoyé leurs techniciens en ce qui concerne la pandémie, et d'autres techniciens aux réunions auxquelles nous avons participé pour décider des protocoles de sécurité sanitaire. Des techniciens de toutes les associations d'employeurs sont venus, ils sont venus en représentation ici et nous avons travaillé sur les protocoles de sécurité sanitaire dans un cadre d'action, comme je l'ai dit. Nous avons travaillé conjointement avec tous les secteurs et acteurs de la société sur plus de 2 000 protocoles.

Ce que nous menons, j'insiste sur ce point, c'est une démocratisation à des fins d'ouverture. C'est ce qu'ont demandé tous les secteurs et acteurs au niveau international. Nous le faisons en privilégiant le dialogue social tripartite. Nous demandons même, et c'est ce que j'ai dit dans mon discours, que la commission se rende en El Salvador car, actuellement, c'est plus nécessaire que jamais. Je ne le dis pas seulement ici. Je reviens d'une visite à Genève où j'ai rencontré la Commission de l'application des normes et j'ai dit absolument tout ce que j'avais à dire. Parce qu'il y a deux pays différents et deux mondes différents: ce qui a été soulevé dans les interventions des différents acteurs, et ce qui se passe en El Salvador. En El Salvador, la décision du ministre qui s'adresse à vous, et la décision du Président, c'est d'avoir un esprit totalement démocratique. Pour ramener à la normale ce qui était anormal auparavant, même si d'aucuns prétendaient que c'était normal, il faut maintenant démocratiser absolument tout, et l'accès à la représentation doit être accessible à tous les acteurs et secteurs de la société. Nous sommes donc totalement ouverts. Je suis allé directement à Genève donner des informations. Avec ce que cela signifie de représenter en personne son pays qui, à notre avis, fait bien les choses. Je le répète, il peut y avoir des erreurs que, comme dans toute œuvre humaine imparfaite, nous faisons peut-être en gouvernant, mais la vérité c'est qu'aujourd'hui, plus que jamais, le dialogue social tripartite est privilégié.

Ici même au ministère, nous définissons des règles claires et tout ce que j'ai dit dans mon discours, tout est discuté, analysé et fait ensemble. La seule chose qui ne fasse pas l'objet de négociations, ce sont les droits véritables de la classe ouvrière. Nous avons également eu des difficultés à cause de cela. Car il y a des employeurs qui, d'une certaine façon, ne respectent pas les normes nationales et internationales du travail, ce qui nous a conduits à être fermes et à mettre sur pied un ministère du Travail qui a été absent pendant plusieurs décennies en ce qui concerne la question de la réglementation et de l'harmonisation entre les employeurs et les travailleurs. Nous restons ouverts et, je le redis pour la quatrième fois dans cette intervention, il est nécessaire que vous demandiez une intervention, que la Commission de l'application des normes se déplace, je le demande au nom de l'État salvadorien, parce que nous sommes totalement convaincus que, plus que jamais dans tout le processus historique de ce pays, El Salvador se démocratise et que, plus que jamais, il s'efforce de privilégier le dialogue social tripartite, cela pour deux raisons: parce que c'est notre conviction et notre engagement démocratique, et parce que nous sommes membres fondateurs de l'OIT et que nous avons ratifié la convention. Nous en sommes pleinement conscients et c'est pourquoi nous privilégions le dialogue social tripartite.

Membres employeurs – Nous avons écouté attentivement toutes les interventions faites dans le cadre de cette discussion et nous regrettons que le gouvernement n'ait pas donné une réponse précise aux demandes formulées par cette commission et par la commission d'experts.

Il est inquiétant de constater que le gouvernement n'agit pas sincèrement. Si on lit le compte Twitter du Président Bukele, on peut y voir son exclusion systématique, qu'il

exprime directement, de l'ANEP. À cela s'ajoute la création d'organisations de travailleurs et d'employeurs non représentatives qui lui servent à chercher à présenter une situation qui ne coïncide pas avec la réalité en El Salvador.

Les faits présentés montrent l'extrême mépris du dialogue social et du respect des obligations assumées par le gouvernement d'El Salvador lorsqu'il a ratifié la convention qui promeut la consultation tripartite. Je tiens à préciser à l'adresse du représentant gouvernemental que, pour qu'une consultation tripartite soit efficace, elle doit se faire par l'intermédiaire des organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, et non avec celles que le gouvernement choisit. Sur ce point, la clarté est totale au sein de l'Organisation, et il n'y a aucun doute à ce sujet.

Il me semble que, au cours du processus de consultation de l'OIT, cela sera très clair pour eux.

Ce mépris existe en dépit de ce qu'a indiqué la Commission de l'application des normes dans ses conclusions adoptées en 2017, 2018 et 2019, en dépit des sept observations de la commission d'experts, en dépit des nombreuses interventions urgentes demandées par l'ANEP et l'OIE au Directeur général du BIT, M. Ryder, et en dépit du fait que le gouvernement prétend mettre en avant une situation inexistante. Le non-respect de la convention est constant, grave et a un caractère d'urgence.

Par conséquent, nous demandons d'exiger au gouvernement de: s'abstenir d'attaquer et de discréditer l'ANEP, l'organisation d'employeurs la plus représentative, et ses dirigeants, comme on a déjà tenté de le faire au cours de la présente session; s'abstenir d'intervenir dans la constitution des organisations de travailleurs et d'employeurs, d'organismes tripartites et paritaires, et garantir, conformément à la législation nationale, la représentation adéquate des organisations légitimes d'employeurs en délivrant des accréditations et pouvoirs en bonne et due forme; fixer, en concertation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, des règles légalement contraignantes, claires, objectives et prévisibles pour une réactivation et un fonctionnement à part entière du CST, en y intégrant les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives non pas celles qui voudraient démocratiquement y adhérer, mais celles qui peuvent démontrer qu'elles sont les plus représentatives; relancer sans délai les activités des autres entités tripartites et paritaires en respectant l'autonomie des organisations les plus représentatives, j'insiste sur ce point, au moyen du dialogue social, afin d'assurer leur fonctionnement à part entière sans ingérence aucune.

Nous demandons au gouvernement: de prendre sans délai, en consultation avec les partenaires sociaux, toutes les mesures nécessaires pour modifier les 23 décrets adoptés le 3 juin 2021, afin de les rendre conformes aux garanties établies par les conventions de l'OIT qu'El Salvador a ratifiées; de recourir sans tarder à l'assistance technique du BIT – car il est urgent que la convention soit bien comprise; de soumettre un rapport détaillé sur l'application de la convention en droit et dans la pratique à la commission d'experts avant sa prochaine session en 2021; et de se joindre et participer à une mission tripartite de haut niveau en El Salvador avant la prochaine session de la Conférence internationale du Travail, sans délai et sans évoquer des prétextes pour ne pas le faire.

Nous demandons, et je vous demande d'en prendre note, d'inclure le présent cas dans un paragraphe spécial du rapport de 2021 de la Commission de l'application des normes de la Conférence.

Membres travailleurs – Nous tenons à remercier le gouvernement d'El Salvador pour ses commentaires. Nous remercions également tous les autres intervenants pour leurs interventions.

Les membres travailleurs notent que, depuis notre dernier examen du cas en 2019, la situation concernant l'application de la convention en El Salvador s'est gravement détériorée. Nous soulignons une fois de plus l'importance de garantir les conditions-cadres nécessaires aux consultations tripartites conformément à la convention, notamment le respect du principe du libre choix des représentants des travailleurs aux fins des consultations tripartites, et un dialogue tripartite régulier et authentique dans le cadre du CST.

Par conséquent, nous demandons au gouvernement d'El Salvador de prendre les mesures nécessaires pour donner plein effet à la convention, notamment dans la mesure où elles contribuent au respect et à la promotion de la liberté syndicale dans le pays. Nous demandons au gouvernement d'adresser des informations sur les mesures prises à la commission d'experts.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des déclarations orales fournies par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi.

À ce sujet, la commission prie instamment le gouvernement d'El Salvador:

- **de s'abstenir de s'immiscer dans la constitution et les activités des organisations de travailleurs et d'employeurs indépendantes, en particulier de l'Association nationale de l'entreprise privée (ANEP); et**
- **de relancer, sans délai, le Conseil supérieur du travail (CST) et d'autres entités tripartites, dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux et par le dialogue social, afin de garantir leur plein fonctionnement, sans la moindre ingérence.**

La commission prie le gouvernement de continuer à se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

La commission prie le gouvernement de soumettre un rapport détaillé sur l'application de la convention en droit et dans la pratique à la commission d'experts, avant sa prochaine réunion de 2021, en consultation avec les partenaires sociaux.

La commission prie le gouvernement d'accepter la tenue d'une mission tripartite de haut niveau avant la prochaine Conférence internationale du Travail.

La commission décide d'inclure ce cas dans un paragraphe spécial de son rapport de 2021.

Autre représentant gouvernemental – Nous prenons note de l'ensemble des conclusions de l'honorable commission. À cet égard, en ma qualité de représentant permanent, je transmettrai immédiatement à mon gouvernement les conclusions susmentionnées pour qu'il y accorde toute l'attention voulue et y réponde.

Maldives (ratification: 2014)

Convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006)

Discussion par la commission

Représentante gouvernementale, ministre d'État chargée du développement économique – C'est pour moi un honneur et un privilège à titre personnel de faire cette déclaration liminaire devant cette commission. Je crois savoir que c'est la première fois que des questions relatives à la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006), sont discutées au sein de cette commission. J'ai aussi le plaisir d'informer la commission que le premier rapport sur la MLC, 2006, a été soumis par le gouvernement des Maldives. Bien que le rapport nécessite un travail supplémentaire pour compléter les informations requises, nous travaillerons avec les départements concernés de l'OIT pour veiller à ce que le rapport soit conforme aux obligations qui nous incombent en vertu de la convention.

Comme vous le savez, les Maldives ont adhéré à la MLC, 2006, avec la noble intention de fournir les garanties nécessaires aux gens de mer et aux autres parties prenantes du secteur maritime. Je suis également consciente des modestes résultats des Maldives en ce qui concerne l'établissement de rapports sur la MLC, 2006.

En tant que Membre relativement récent de l'OIT, nous avons dû relever des défis importants pour mettre en conformité nos lois et règlements nationaux avec les dispositions des conventions de l'OIT. Je note que ces défis sont particulièrement applicables à la MLC, 2006, en raison de la nature technique de la convention. La MLC, 2006, est un instrument très complet et des pays comme les Maldives, dont les capacités techniques sont très limitées, ont du mal à mettre en conformité leurs lois nationales pour remplir leurs obligations découlant de la convention. Nous avons également besoin d'une assistance, en temps opportun, pour établir les rapports nécessaires, ainsi que pour former les parties prenantes à la mise en œuvre du nouveau cadre juridique rendu nécessaire par la MLC, 2006. À cet égard, j'ai le plaisir de signaler à cette commission que les Maldives ont travaillé en étroite collaboration avec l'OIT et ses bureaux régionaux pour obtenir cette assistance.

Nous espérons que, sous l'administration actuelle et avec l'assistance technique et l'appui du l'OIT et d'autres partenaires de développement, nous serons en mesure de progresser dans le développement de notre infrastructure juridique afin de nous conformer aux dispositions de la convention et de rester à jour en matière de présentation de rapports aux Membres sur les progrès réalisés dans la mise en conformité avec la MLC, 2006.

Je conclurai sur ces mots, et j'attends avec intérêt les délibérations de cette importante commission.

Membres travailleurs – C'est la première fois que notre commission examine l'application d'une convention par la République des Maldives. Par ailleurs, c'est aussi la première fois que nous examinons l'application de la MLC, 2006.

La MLC, 2006, est un instrument novateur conçu pour faire face aux nombreux problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs dans le secteur le plus mondialisé, à savoir l'industrie maritime. En effet, la convention est unique en ce sens qu'elle reflète véritablement la réalité du secteur de l'industrie maritime et utilise des approches originales pour obtenir une large ratification. À ce jour, 98 États Membres, responsables

de la réglementation des conditions faites aux gens de mer sur plus de 90 pour cent de la jauge brute de la flotte marchande mondiale, ont ratifié la convention.

La philosophie qui sous-tend la convention est l'une des principales clés de son succès: promouvoir le travail décent et une mondialisation équitable. Cela se traduit par la garantie d'un travail décent pour les gens de mer et des règles du jeu équitables pour les armateurs. Il en résulte que les armateurs peu scrupuleux et les États du pavillon incompétents ne peuvent plus continuer à imposer une concurrence déloyale car les conditions de travail qui ne respectent pas la norme sont efficacement sanctionnées.

Bien que la MLC, 2006, soit une convention technique, la vie et le bien-être des 1,6 million de gens de mer dans le monde dépendent de sa bonne application. En effet, la MLC, 2006, énonce le droit des gens de mer à des conditions de travail décentes pour pratiquement chaque aspect de leurs conditions de travail et de vie, notamment l'âge minimum, les contrats d'engagement, la durée du travail et la sécurité sociale. La convention prévoit également que tout navire étranger faisant escale, dans le cours normal de ses activités ou pour des raisons opérationnelles, dans le port d'un État Membre de l'OIT peut faire l'objet d'une inspection conformément au paragraphe 4 de l'article V afin de vérifier le respect de la convention.

Il n'est donc pas surprenant que l'application de cette convention ait considérablement amélioré la vie des gens de mer du monde entier, un groupe de travailleurs qui est souvent «loin des yeux, loin du cœur».

C'est dans ce contexte que nous examinons l'application en droit et en pratique par les Maldives de la MLC, 2006, qu'elles ont ratifiée en 2014, ainsi que de la convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, telle qu'amendée. Nous notons que les Maldives n'ont pas soumis de déclaration d'acceptation des amendements au code de la convention approuvés en 2014 par la Conférence internationale du Travail et ne sont donc pas liées par ces amendements.

La MLC, 2006, et la convention nº 185 sont les deux seules conventions que les Maldives ont ratifiées en plus des conventions fondamentales. Cela démontre la volonté du gouvernement de protéger les droits des gens de mer et l'importance qu'il accorde à la MLC, 2006, en tant que nation maritime.

D'après les données publiques disponibles, nous savons que 81 navires battent pavillon des Maldives et que la marine marchande compte environ 650 marins. Avec plus de 2,8 milliards de dollars d'importations de marchandises en 2019 et les Maldives étant un grand hub des croisières, des gens de mer du monde entier font également escale dans ses ports. Ainsi, nous nous félicitons de la présentation du premier rapport du gouvernement au cours de cette Conférence, mais nous regrettons le retard inexcusable et le fait que la commission d'experts n'a pas eu la possibilité de commenter le rapport du gouvernement.

Malgré les nombreuses caractéristiques innovantes de la MLC, 2006, dont un régime détaillé d'inspection par les États du port, le rôle de contrôle habituel assumé par la commission d'experts dans l'examen de la mise en œuvre nationale de la convention par les États Membres reste un élément critique et essentiel d'une application efficace.

Nous rappelons que l'essence même du système de contrôle de l'OIT est le dialogue entre ses mandants aux niveaux national et international. Ce dialogue est fondé sur les informations fournies sur l'application des conventions en droit et dans la pratique. La non-soumission de rapports, de commentaires ou de réponses porte gravement atteinte au système de contrôle et au fonctionnement même de l'OIT.

Même en l'absence du premier rapport, la commission a examiné l'application de la convention par les Maldives. Malheureusement, la commission d'experts n'a pu faire qu'une observation basée sur une analyse de la loi de 2008 sur l'emploi. La commission d'experts a conclu que, si les «équipages des navires de mer» sont exclus des dispositions relatives au temps de travail, le reste des dispositions de la loi semble s'appliquer aux gens de mer. Même si tel est le cas, les exigences très détaillées de la MLC, 2006, relatives aux conditions de travail et de vie des gens de mer nécessitent une mise en œuvre spécifique et approfondie au niveau national.

La MLC, 2006, prévoit que la mise en œuvre des droits sociaux et des droits en matière d'emploi des gens de mer en vertu de la convention peut se faire par le biais de la législation nationale, les conventions collectives applicables, la pratique ou d'autres mesures, à moins que la convention n'en dispose autrement, par exemple en demandant aux pays d'adopter une législation nationale pour mettre en œuvre certaines dispositions de la convention.

En outre, les navires des États Membres ayant ratifié la convention, y compris les navires battant pavillon maldivien, sont tenus d'avoir à bord un certificat de travail maritime et une déclaration de conformité du travail maritime (DCTM). La DCTM doit non seulement «indiquer les prescriptions nationales donnant effet aux dispositions pertinentes de la présente convention en renvoyant aux dispositions applicables de la législation nationale», mais aussi donner, «dans la mesure nécessaire, des informations concises sur les points importants des prescriptions nationales». Les États du pavillon sont également censés veiller à ce que les lois et règlements nationaux mettant en œuvre les normes de la convention soient respectés sur les navires plus petits, y compris ceux qui n'effectuent pas de voyages internationaux et ne sont pas couverts par le système de certification. Cette disposition est particulièrement importante dans le contexte maldivien, compte tenu de la composition géographique du pays et de sa dépendance à l'égard du transport maritime. En outre, faute d'une mise en œuvre adéquate de la convention au niveau national, on ignore comment les inspecteurs de l'État du port des Maldives peuvent procéder à des inspections efficaces des navires conformément à la MLC, 2006.

Il est évident que la nécessité de transposer correctement les normes internationales du travail au niveau national est encore plus importante lorsqu'il s'agit de la MLC, 2006. Il est donc impératif que les gouvernements mettent en place très rapidement un processus visant à assurer la mise en œuvre adéquate de la convention au niveau national, en consultation avec les partenaires sociaux.

Enfin, comme nous l'ont dit la présidente de la commission d'experts et la Fédération internationale des ouvriers du transport lors de la première session de notre commission, au plus fort de la pandémie de COVID-19, il y avait environ 400 000 marins bloqués à bord des navires en raison de la «crise du changement d'équipage», provoquée par les restrictions aux frontières et de voyage mises en place par les gouvernements face à la pandémie. Cette crise est toujours d'actualité. Le non-respect de la MLC, 2006, est encore courant. La MLC, 2006, est un instrument vital pour les marins du monde entier. Notre commission doit envoyer un message fort: son application effective exige que les États Membres qui l'ont ratifiée se conforment à leurs obligations, y compris celles liées à la présentation de rapports et à la mise en œuvre nationale.

Membres employeurs – Comme l'a fait remarquer la porte-parole du groupe des travailleurs, c'est la première fois que la commission examine l'application de la MLC, 2006, en ce qui concerne les Maldives. Les Maldives ont ratifié les huit conventions

fondamentales, ainsi que la convention nº 185. La MLC, 2006, a été ratifiée par les Maldives en août 2014. La MLC, 2006, a été adoptée à la 94e session (maritime) de la Conférence en 2006. La convention reprend presque tous les instruments maritimes antérieurs adoptés depuis la création de l'OIT en 1919. Elle est le fruit de cinq années de travaux menés dans le cadre d'un processus tripartite impliquant les gouvernements, les syndicats de gens de mer et les organisations d'armateurs.

La convention est entrée en vigueur en août 2013 et, à ce jour, a été modifiée à trois reprises, en 2014, 2016 et 2018, afin de répondre aux besoins du secteur maritime. Cela en fait sans doute l'instrument le plus à jour et le plus dynamique de l'OIT. En juin 2021, elle avait été ratifiée par 98 pays représentant plus de 91 pour cent de la jauge brute de la flotte marchande mondiale.

La MLC, 2006, est une convention unique par sa structure. Elle comprend trois parties distinctes, mais reliées entre elles: les articles, les règles et le code. Les articles et les règles définissent les droits et principes fondamentaux ainsi que les obligations de base des Membres qui ratifient la convention. Les articles et les règles ne peuvent être modifiés que par la Conférence sur le fondement de l'article 19 de la Constitution de l'OIT. Le code indique comment les règles doivent être appliquées. Il se compose d'une partie A (Normes obligatoires) et d'une partie B (Principes directeurs non obligatoires). Le code peut être modifié selon la procédure simplifiée décrite à l'article XV de la convention. Étant donné qu'il contient des indications détaillées sur la manière dont les dispositions doivent être appliquées, les modifications qui lui sont apportées ne devront pas réduire la portée générale des articles et des règles. Les dispositions des règles et du code sont regroupées sous les cinq titres suivants: Titre 1: Conditions minimales requises pour le travail des gens de mer à bord d'un navire; Titre 2: Conditions d'emploi; Titre 3: Logement, loisirs, alimentation et service de table; Titre 4: Protection de la santé, soins médicaux, bien-être et protection en matière de sécurité sociale; et Titre 5: Conformité et mise en application des dispositions.

La convention a trois objectifs sous-jacents: le premier est d'établir, dans ses articles et règles, un ensemble solide de droits et de principes; le deuxième est de laisser aux Membres, grâce aux dispositions du code, une grande souplesse dans la manière dont ils mettent en œuvre ces principes et droits; et le troisième est de veiller, via le Titre 5, à ce que les principes et droits soient correctement respectés et mis en application.

J'ai consacré un certain temps à cette introduction afin de souligner l'importance de la MLC, 2006, pour les activités maritimes mondiales. Le fait que tant de travail ait été consacré à sa création, à sa modification et à sa mise à jour rend les cas de manquements à l'obligation de faire rapport d'autant plus significatifs.

Nous prenons note avec plaisir de l'annonce selon laquelle les Maldives viennent d'envoyer leur premier rapport. La commission d'experts note à cet égard qu'il a fallu quatre années consécutives pour y parvenir. Le retard dans la remise de son premier rapport est très préoccupant pour les membres employeurs. Les premiers rapports sont particulièrement importants pour le processus d'établissement des rapports car ils sont censés fournir des informations détaillées sur tous les aspects de la mise en œuvre et permettre ainsi aux organes de surveillance de procéder à une première évaluation approfondie de l'état d'application après la ratification. Sans un premier rapport fournissant des informations complètes, il ne saurait y avoir de contrôle de l'OIT sur une convention ratifiée. Permettez-moi de souligner à nouveau que, en vertu de l'article 22 de la Constitution, les gouvernements des États Membres ont l'obligation de présenter au BIT des rapports sur la mise à exécution des conventions ratifiées et de communiquer des copies de leurs rapports aux représentants des organisations d'employeurs et de

travailleurs. Le respect de cette obligation est essentiel pour assurer un contrôle adéquat par la commission d'experts de l'OIT et par la Commission tripartite de l'application des conventions et recommandations.

Les membres employeurs prennent note que la commission d'experts, en tant que solution temporaire, a examiné l'application de la convention à partir des informations disponibles et accessibles au public. La commission d'experts a noté ce qui suit:

- Dans son rapport sur la convention nº 185, le gouvernement indique que, à la suite de la promulgation de la loi nº 35/2015, le premier amendement à la loi sur la navigation maritime des Maldives, «le pouvoir d'établir des règlements concernant le travail maritime a été délégué au ministre».
- Le gouvernement indique aussi que la Haute Cour de la République des Maldives, dans l'affaire nº 2010/HC-A/62, a souligné «la nécessité d'établir un régime juridique particulier pour les gens de mer».
- La loi sur la navigation maritime des Maldives nº 69/78, telle qu'amendée, n'est pas disponible en anglais et seules quelques lois maldiviennes sont disponibles en anglais.

Il en ressort qu'aucun règlement n'a encore été finalisé et que l'analyse de l'application de la convention s'est principalement fondée sur la loi de 2008 sur l'emploi, qui ne semble pas être pleinement conforme à la MLC, 2006.

Les membres employeurs notent également avec surprise que le Bureau n'a fourni aucune assistance technique concernant l'application par les Maldives de la MLC, 2006. La Chambre internationale de la marine marchande a également constaté qu'il a été très difficile de nouer le dialogue avec les Maldives. Les Maldives n'ont pas participé aux réunions et n'ont pas répondu aux demandes de l'OIT. Les membres employeurs souhaitent souligner une fois de plus que les pays ne devraient ratifier les conventions de l'OIT que lorsqu'ils se sont assurés qu'ils ont à la fois la capacité de mettre en œuvre et de rendre compte de l'application, en droit et dans la pratique, d'une convention.

L'OIT devrait clarifier cette attente lors de la mise en œuvre de ses campagnes de ratification, comme celle de la MLC, 2006, et offrir un appui lors du processus précédant la ratification, si nécessaire. Ratifier sans même avoir la capacité de rendre compte de l'application d'une convention, sans parler de la mise en œuvre de la convention, c'est à long terme saper la confiance dans la validité des engagements internationaux au titre des conventions de l'OIT ratifiées.

Cela étant, les membres employeurs prient instamment le gouvernement d'envoyer, le plus tôt possible, toutes les informations supplémentaires nécessaires pour étayer son premier rapport sur l'application de la MLC, 2006, en fournissant à la commission d'experts des informations détaillées sur la mise en œuvre de la convention; de prendre toutes les mesures nécessaires pour faire en sorte que sa législation et sa pratique nationales soient conformes à la MLC, 2006; et de fournir des informations sur toute évolution à cet égard; et enfin de demander l'assistance technique du Bureau, si nécessaire, pour mieux s'acquitter de ses obligations au titre de la MLC, 2006.

Les employeurs sont convaincus que le gouvernement prendra toutes les mesures nécessaires et fera tous les efforts requis pour se conformer aux engagements convenus.

Membre travailleur, Maldives – Les Maldives ont ratifié la MLC, 2006, en 2014, un an après avoir ratifié, en 2013, les huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail. Jusqu'à présent, aucune législation ou réglementation n'a été adoptée pour transposer les conventions dans la loi. Les Maldives ont promulgué, en

2008, une nouvelle Constitution garantissant de nombreux droits fondamentaux et sont devenues, en 2009, un État Membre de l'OIT.

La seule législation relative à l'industrie maritime est la loi de 1978 sur la navigation maritime des Maldives, nº 69. Cette loi a été modifiée en 2015, soit la loi nº 35 de 2015. La loi nº 35 de 2015 oblige le ministre des Transports à élaborer 27 nouveaux règlements concernant les domaines relatifs au secteur maritime dans les trois mois suivant l'adoption de l'amendement. Il s'agit notamment du règlement sur la sécurité, la santé et le bien-être des membres d'équipage. L'amendement oblige également le ministre à proposer un règlement sur la mise en œuvre des conventions et traités internationaux que les Maldives ont ratifiés, conformément à l'article 5(b)(25) de la loi.

Cela étant, nous n'avons pas connaissance d'un quelconque règlement relatif à l'industrie maritime ni n'avons été consultés pour sa rédaction. Aucune loi ni aucun règlement n'a été promulgué pour mettre en œuvre la MLC, 2006. En outre, aucune instance de dialogue social, sous quelque forme que ce soit, n'existe aux Maldives, qui permette aux travailleurs d'exposer et de faire part de leurs préoccupations. Les travailleurs de l'industrie maritime, les équipages de navires de mer, sont exclus du seul texte législatif qui protège les droits fondamentaux des employés aux Maldives.

La majorité de la main-d'œuvre du secteur du transport intérieur est composée de migrants sans papiers originaires du Bangladesh, sans aucune forme d'accord avec les employeurs dans la plupart des cas.

La loi nº 2 de 2008 sur l'emploi a été modifiée à plusieurs reprises. Le dernier amendement, le sixième, a été apporté en septembre 2020, pendant le pic de la pandémie. Les organisations de travailleurs ont demandé de modifier l'article 34 de la loi et d'inclure les travailleurs du secteur des transports dans la loi. Pour autant, la loi modifiée exclut toujours les travailleurs des droits fondamentaux tels que la durée de travail, le paiement des heures supplémentaires et le travail effectué les jours fériés. Malheureusement, l'amendement vise principalement à faciliter les licenciements de travailleurs sans motif justifié ou valable et à reporter l'établissement d'un salaire minimum aux Maldives.

La loi sur l'emploi ne couvre pas les questions relatives à la reconnaissance des syndicats, aux conventions collectives, aux procédures de règlement des griefs et des différends, ainsi que d'autres questions liées aux droits syndicaux et de négociation collective. Les associations de travailleurs sont, à ce jour, toujours enregistrées en vertu de la loi sur les associations. En outre, la loi de 2013 sur la liberté de réunion pacifique abolit le droit des travailleurs à exercer le droit fondamental que constitue notamment la liberté de réunion, garantie par la Constitution.

Les travailleurs n'ont aucun moyen, par le biais de leurs syndicats, de mettre en cause les décisions des employeurs et de s'assurer que chaque licenciement est nécessaire, justifié et inévitable. Les employeurs en revanche – y compris le gouvernement en tant qu'employeur – pourraient supprimer unilatéralement des emplois. Des centaines de licenciements injustifiés et inutiles n'ont pas été contestés.

Dans les années qui ont précédé la pandémie, la commission d'experts a formulé plusieurs recommandations et demandes au gouvernement des Maldives en relation avec le cas nº 3076 concernant la violation de la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, aux Maldives. Le Comité de la liberté syndicale a formulé plusieurs recommandations. À maintes reprises, des inquiétudes ont été soulevées au sujet du manquement du gouvernement à l'obligation de faire rapport.

Nous notons que le gouvernement vient de soumettre son premier rapport à cette Conférence. Nous regrettons vivement ce retard et le fait que la commission d'experts n'a pas eu la possibilité de commenter le rapport du gouvernement.

La commission d'experts a exprimé à plusieurs reprises ses préoccupations quant à l'absence de progrès du gouvernement dans la mise en place, dans la législation et la pratique nationales, d'un cadre juridique solide lui permettant de s'acquitter de ses obligations au titre des normes internationales du travail, notamment les conventions fondamentales, les recommandations et les protocoles.

En juin 2013, le BIT a fourni une assistance technique au gouvernement pour établir la loi sur les relations industrielles, un cadre juridique permettant de contrebalancer l'énorme déséquilibre de pouvoir entre employeurs et travailleurs, de protéger les droits humains fondamentaux conformément aux normes internationales du travail, et de garantir un mécanisme approprié et équitable qui permette aux employeurs et aux travailleurs de concilier leurs intérêts conflictuels et, s'il fonctionne bien, d'instaurer le respect mutuel nécessaire pour travailler ensemble.

Plus que toute autre chose, les employeurs et les syndicats de travailleurs ont besoin de travailler ensemble, surtout dans le cadre de cette pandémie, la pire crise sanitaire mondiale de ces cent dernières années. Au lieu de cela, les travailleurs du secteur privé sont vulnérables et dépourvus de protection, et les employeurs peuvent agir de manière unilatérale de sorte que les travailleurs assument la plus grande part du fardeau de cette crise. C'est ce que font de nombreux employeurs.

Nous avons un besoin urgent de lois, de droits garantis par la loi, qui protègent les droits des travailleurs et des syndicats. Nous avons besoin de lois qui contrebalancent la grande inégalité de pouvoir et de richesse dans notre société. Nous avons besoin de lois et de règlements qui établissent et protègent les droits de négociation collective dont ont besoin les travailleurs, y compris les marins, sans distinction de nationalité, pour offrir un travail décent, de meilleurs salaires et sortir les familles de la pauvreté. Nous avons besoin de la négociation collective pour la justice sociale et, plus que jamais, nous avons besoin que les normes du travail internationalement reconnues, que promeut l'OIT, soient mises en œuvre dans la loi et dans la pratique pour traverser cette tempête ensemble, et reconstruire en mieux.

Membre travailleuse, Japon – Les Maldives ont ratifié la MLC, 2006, en 2014 afin de garantir que chaque marin a droit à un lieu de travail sûr et sans danger. Cependant, jusqu'à présent, aucune loi n'a été adoptée pour rendre les dispositions de la convention effectives au niveau national. De même, jusqu'à présent, aucun rapport n'a été soumis par le gouvernement, pour la quatrième année consécutive, sur l'application de la convention. Nous croyons savoir que le gouvernement vient de soumettre le rapport, ce qui est trop tard pour que la commission d'experts et nous-mêmes puissions le commenter, à notre grand regret.

Nous voulons demander au gouvernement des Maldives d'adopter sans plus tarder les mesures nécessaires pour donner effet aux dispositions de la convention.

Dans le discours prononcé en 2006 par M. Somavia, alors Directeur général, lors de l'adoption de la MLC, 2006, il a déclaré que «la qualité du secteur maritime ne peut être atteinte sans des conditions décentes pour ceux qui travaillent et vivent sur le navire». Cela signifie que la dimension humaine de l'industrie doit être valorisée au même titre que la dimension physique et environnementale.

Mais la situation à laquelle nous sommes confrontés est bien différente aux Maldives. La commission d'experts a également noté que l'article 34(a) de la loi de 2008

sur l'emploi exclut de l'application des dispositions sur la durée du travail «l'équipage des navires de mer» – une catégorie de travailleurs de l'industrie maritime.

L'exclusion de ces travailleurs des garanties de la loi actuelle sur l'emploi en matière de temps de travail les expose à de longues heures de travail, ce qui peut nuire à leur bien-être mental, social et physique. Les longues heures de travail peuvent également provoquer de nombreux accidents dans l'industrie maritime.

Je voudrais également signaler que la majorité de la main-d'œuvre du secteur du transport intérieur maldivien est constituée de migrants sans papiers originaires du Bangladesh qui, dans la plupart des cas, ne sont couverts par aucune relation d'emploi formel. Par conséquent, ils ne sont couverts par aucune forme de protection du travail liée aux heures de travail.

La ratification de la convention est une chose mais, si elle n'est pas accompagnée de lois pertinentes pour mettre en œuvre la convention, la ratification perd sa valeur. Le gouvernement est instamment prié de veiller à ce que les travailleurs de l'industrie maritime, en particulier ceux que l'on appelle les «équipages des navires de mer», soient protégés de manière adéquate par la législation nationale des Maldives, conformément à la MLC, 2006, que le gouvernement a ratifiée.

Observateur, Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) – Je m'exprime au nom de l'ITF, du Congrès national des syndicats de Singapour, du Conseil australien des syndicats et du Groupe des syndicats du Commonwealth.

L'examen pour la première fois par notre commission de la MLC, 2006, est – si j'ose dire – un moment spécial pour les 1,6 million de gens de mer du monde entier. Il a fallu plus de cinq ans de consultations tripartites internationales pour mettre au point un instrument conçu pour obtenir une ratification quasi universelle. Nous avons réussi à inscrire dans le droit international des normes de travail rigoureuses pour les gens de mer et un mécanisme d'application unique dans un secteur connu pour ses mauvaises pratiques d'emploi, notamment l'abandon et le travail forcé.

Malgré les innovations de la convention, l'examen de la mise en œuvre au niveau national de la MLC, 2006, par les experts, et en fait par notre commission, reste fondamental pour sa bonne application en droit et dans la pratique. De ce point de vue, aujourd'hui est un jour spécial.

Il est extrêmement préoccupant de constater que, huit ans après la ratification, aucune mesure de mise en œuvre au niveau national ne semble avoir été prise aux Maldives. Cela a un impact négatif sur les marins travaillant à bord de navires battant pavillon maldivien et sur les milliers de marins qui font escale dans ses ports chaque année.

Quant à l'obligation de faire rapport, nous nous félicitons de la déclaration du gouvernement selon laquelle il vient de soumettre son premier rapport – bien que cinq ans après le délai fixé initialement –, nous ne doutons pas également que les partenaires sociaux ont été consultés à cet égard.

La commission d'experts a noté que, si les gens de mer sont exclus des dispositions relatives au temps de travail de la loi de 2008 sur l'emploi, le reste des dispositions de la loi semble s'appliquer à eux. Cela n'est pas suffisant pour les gens de mer. En effet, l'article 34 de la loi sur l'emploi exclut les gens de mer du chapitre 4, qui traite des heures de travail, du licenciement, des salaires et des prestations financières, ainsi que du droit à un congé. D'autres dispositions relatives à l'âge minimum de travail semblent également ne pas être en phase avec la MLC, 2006, par exemple en ce qui concerne les

cuisiniers de navire, pour lesquels la MLC, 2006, exige que les gens de mer soient âgés d'au moins 18 ans.

En outre, les prescriptions détaillées de la MLC, 2006, relatives aux contrats d'engagement maritime, au logement, aux soins médicaux et à la protection contre l'abandon, entre autres, ne sont pas couvertes par la loi sur l'emploi. Il en va de même pour les mécanismes de recours, y compris ceux relatifs aux procédures de plainte à bord ou à terre. En ce qui concerne les inspections par l'État du pavillon et par l'État du port, on ne sait pas si des procédures nationales permettent de garantir une application efficace.

Nous croyons comprendre qu'en 2015 le ministre du Développement économique s'est vu confier le pouvoir d'établir des règlements concernant le travail maritime, mais qu'aucune mesure n'a été prise. Cependant, nous nous réjouissons de la demande d'assistance technique du BIT formulée par le gouvernement à cet égard. Nous sommes convaincus que le gouvernement transposera la MLC, 2006, dans la législation nationale, en consultation avec les partenaires sociaux, sans délai.

Représentante gouvernementale – Je remercie les délégués pour leurs précieuses contributions et recommandations. Le gouvernement des Maldives est prêt à travailler en étroite collaboration avec l'OIT et nos partenaires pour mettre en œuvre les dispositions de la MLC, 2006, et s'assurer que les rapports que nous sommes tenus de présenter au titre de la convention seront dorénavant à jour et conformes.

Nous mettrons tout en œuvre pour que les structures techniques et administratives nécessaires à la mise en œuvre de la convention soient mises en place, à la fois au sein de l'Administration maritime des Maldives et de l'Autorité des transports des Maldives, ainsi qu'au ministère du Développement économique. Nous prenons également note des recommandations formulées par la commission et les mandants. Nous comptons sur un engagement constructif avec les services compétents du BIT, dans les semaines et les mois à venir, pour accompagner les travaux que nous allons engager pour assurer la pleine application de la convention.

Membres employeurs – Nous avons écouté attentivement la discussion et remercions tous les orateurs qui ont pris la parole. Nous remercions à nouveau le représentant du gouvernement de collaborer avec la commission et de nous avoir fourni des informations actualisées sur cette question.

Comme nous l'avons déjà dit, la MLC, 2006, fournit des normes internationales pour le secteur d'activité ayant une dimension véritablement mondiale. Nous rappelons que les premiers rapports sont essentiels pour fournir la base permettant d'entamer un dialogue opportun entre la commission d'experts et les États Membres de l'OIT sur l'application d'une convention ratifiée, et, encore une fois, avant de ratifier des conventions, il est important que les gouvernements s'assurent qu'ils ont non seulement la capacité de mettre en œuvre les conventions respectives, mais aussi celle de remplir leurs obligations concernant l'envoi de rapports réguliers.

À cet égard, les membres employeurs invitent le gouvernement des Maldives à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la conformité de sa législation et de sa pratique avec la MLC, 2006; à fournir des informations complètes concernant l'application, en droit et dans la pratique, de la convention aux Maldives; et à se prévaloir de l'assistance technique du BIT dans les meilleurs délais.

Membres travailleurs – Nous remercions le gouvernement des Maldives pour ses commentaires. Nous remercions également les orateurs qui ont pris la parole pour leur contribution à la discussion.

Comme nous l'avons entendu aujourd'hui, l'application effective de la MLC, 2006, nécessite une mise en œuvre nationale approfondie en consultation avec les partenaires sociaux. À cette fin, tous les travailleurs des Maldives ont signalé leur intention de coopérer de manière constructive avec le gouvernement.

Nous notons que la convention se veut «ferme sur les droits mais souple sur ce qui touche à leur mise en œuvre», ce qui signifie que la MLC, 2006, définit les droits fondamentaux des gens de mer à un travail décent, mais laisse une grande marge de manœuvre aux pays qui l'ont ratifiée quant à la manière dont ils mettront en œuvre ces normes de travail décent dans leur législation nationale. Cette flexibilité devrait permettre au gouvernement de mettre en œuvre la convention, qui est particulièrement adaptée à son secteur maritime. Bien entendu, une telle flexibilité doit être exercée en consultation avec les partenaires sociaux, et toute mesure prise doit être communiquée à l'OIT.

Nous rappelons également l'importance de l'article 3 de la convention sur les droits et principes fondamentaux au travail. Le gouvernement doit s'assurer que les dispositions de sa législation nationale respectent les droits fondamentaux, dans le cadre de la MLC, 2006, et faire rapport à la commission d'experts en conséquence.

Nous soutenons la demande d'assistance technique du BIT formulée par le gouvernement et espérons que celle-ci pourra être organisée avant la prochaine Conférence. À cet égard, nous notons que le formulaire de rapport pour la MLC, 2006, a été utilement modifié pour tenir compte des amendements au code de la convention.

D'un point de vue général, nous notons également que plusieurs instruments liés au secteur maritime seront abrogés ou retirés lors de la Conférence de cette année, les autres devant connaître le même sort d'ici à 2030. Conformément à la demande de la commission tripartite spéciale, nous demandons au Bureau de promouvoir la ratification de la MLC, 2006, en priorité auprès des États Membres liés par ces conventions et d'assurer le suivi par une assistance technique, le cas échéant.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations que la représentante gouvernementale a fournies par écrit et oralement et de la discussion qui a suivi.

La commission a fait observer qu'il était primordial d'appliquer efficacement la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006), au niveau national et que les États Membres qui l'ont ratifiée doivent veiller à s'acquitter de leurs obligations en matière de présentation régulière de rapports.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu sur ce cas, la commission prie instamment le gouvernement des Maldives de prendre toutes les mesures nécessaires, en consultation avec les partenaires sociaux, pour:

- **garantir la pleine conformité de son droit et de sa pratique avec la MLC, 2006;**
- **fournir des informations complètes sur l'application de la MLC, 2006, en droit et dans la pratique; et**
- **s'acquitter pleinement de ses obligations en matière de présentation des rapports.**

La commission prie le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT afin de mettre efficacement en œuvre ces conclusions.

Colombie (ratification: 1976)

Convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement de la Colombie respecte les conventions internationales, tant dans la législation que dans la pratique. Il est fermement engagé à faire respecter le droit syndical, comme le démontre la création de 611 organisations syndicales de 2018 à 2020.

Il a été mis fin à l'impunité: Le gouvernement s'oppose catégoriquement à tout acte de violence, quelle qu'en soit l'origine, et réaffirme la volonté de l'État d'avancer dans les enquêtes visant à élucider les faits et à condamner les responsables, ainsi que de protéger les travailleurs, en particulier les militants et les dirigeants syndicaux. La Colombie a progressé considérablement dans la lutte contre l'impunité; aujourd'hui, le pays enregistre en tout plus de 960 condamnations, et le nombre d'actes de violence contre les syndicalistes est en baisse. Le gouvernement tient à réaffirmer qu'il rejette tous les actes de violence à l'encontre des dirigeants syndicaux et qu'il continuera à lutter pour que ces actes soient réduits à néant.

Stratégies de l'État

Le Système national de réaction immédiate pour la promotion de la stabilité (SIRIE) a été créé et activé par l'intermédiaire du Commandement général des forces militaires. Le SIRIE prévoit tout un ensemble de mesures coordonnées afin de concentrer les capacités nécessaires pour contrôler les territoires, et pour répondre à toute situation portant atteinte ou nuisant à l'activité des défenseurs des droits de l'homme, des dirigeants sociaux, des syndicalistes et des dirigeants syndicaux.

Stratégie d'enquêtes et de poursuites en ce qui concerne les délits commis à l'encontre de personnes syndiquées

Afin de garantir l'accès à la justice des personnes syndiquées victimes de délits, et de contribuer à la réalisation du principe de la liberté syndicale, le ministère public (Fiscalía general de la nación) a donné la priorité aux enquêtes sur les délits susceptibles de compromettre l'activité syndicale, cela grâce aux mesures suivantes, qui seront renforcées sur la base des dispositions de l'orientation stratégique 2020-2024 «Des résultats dans la rue et dans les territoires»:

- Analyse des délits dont l'incidence est la plus élevée parmi les syndicalistes dans l'exercice de leurs fonctions: homicides, violation des droits de réunion et d'association et menaces.
- Définition des différents types de cas et des situations prioritaires.
- Coordination interinstitutionnelle et avec le ministère du Travail.
- Formation en vue du renforcement des enquêtes sur les délits visés en priorité.
- Renforcement des enquêtes sur le délit de menaces proférées à l'encontre de défenseurs des droits de l'homme.
- Directives précises aux fins des enquêtes sur le délit d'homicide de défenseurs des droits de l'homme.

- Plan de travail pour coordonner en interne les différentes unités du ministère public compétentes pour enquêter sur ces délits.

Résultats

1) Il a été mis fin à l'impunité: on est passé d'une seule condamnation en 2001 à plus de 960 aujourd'hui; en 2020 seulement, 70 condamnations ont été prononcées.

2) Le nombre d'homicides de syndicalistes, 205 en 2001, a baissé de plus de 94 pour cent, pour s'établir à 14 en 2020. Cela étant, même si un seul homicide était enregistré, ce chiffre resterait trop élevé.

3) Sont passibles de sanctions pénales les personnes qui entravent le droit d'association ou qui offrent de meilleures garanties dans le cadre de pactes collectifs.

4) Le ministère du Travail, conjointement avec l'OIT, réalise une étude pour classer et analyser 814 décisions judiciaires rendues sur des délits ayant visé des travailleurs syndiqués et des organisations syndicales pendant la période 2002-2020. En tant que mécanisme de suivi de la stratégie tripartite de lutte contre l'impunité, qui a été convenue en 2006, cette étude fait le point sur les progrès réalisés dans les procédures judiciaires menées dans les cas de violence antisyndicale. Cette étude présente les résultats généraux de l'analyse de ces 814 décisions judiciaires. Elle identifie leurs principales réussites et lacunes, et formule des recommandations dans le but que les poursuites aboutissent.

5) Négociation dans le secteur public. La Colombie est l'un des rares pays de la région à la mener avec succès avec toutes les centrales du pays.

6) Protection des syndicalistes. L'Unité nationale de protection a participé activement aux travaux des entités suivantes: Table ronde nationale sur les droits de l'homme avec le ministère du Travail et les centrales ouvrières; Comité national de suivi des transferts d'enseignants pour des raisons de sécurité avec le ministère de l'Éducation nationale et la Fédération colombienne des travailleurs de l'éducation (FECODE); et Comité de suivi des enseignants victimes de menaces avec le secrétariat de l'Éducation de Bogotá. L'objectif de ces espaces de dialogue est d'analyser les différentes situations à risque qui sont susceptibles de compromettre les droits fondamentaux des membres de la population ciblée – dirigeants et/ou militants syndicaux et leurs représentants. Actuellement, 292 syndicalistes sont protégés.

7) Budget pour les syndicalistes. Garanti par le gouvernement, il augmente chaque année de manière significative afin d'assurer la protection des dirigeants syndicaux. De 2018 à 2020, près de 37 millions de dollars ont été consacrés à leur protection.

8) L'Unité nationale de protection traite les demandes de protection conformément au décret qui la régit. En cas de risque extrême, une procédure d'urgence existe pour assurer rapidement une protection.

Il est important de souligner que, bien que l'Unité nationale de protection protège les dirigeants sociaux et les dirigeants syndicaux, les stratégies et les résultats présentés à la commission ne rendent compte que des mesures axées sur les dirigeants syndicaux, auxquels s'appliquent exclusivement les dispositions de la convention nº 87.

Mesures de réparation collective en faveur du mouvement syndical

Le gouvernement, dans le cadre du Bureau national de garanties, a tenu le 14 décembre 2020 la 4e session du bureau permanent. Au cours de cette session, les engagements du gouvernement ont été évoqués et ont donné lieu, dans un premier temps, au recrutement d'agents de liaison technique du mouvement syndical de façon à faciliter la systématisation des informations nécessaires pour présenter la déclaration, présentation qui comporte l'envoi en temps opportun de la proposition de spécifications contractuelles convenue avec le mouvement syndical et, ultérieurement, donneront lieu à leur recrutement par le gouvernement national à partir de mai 2020. Actuellement, on attend la déclaration du mouvement syndical afin d'élaborer la procédure de réparation collective qui permettra de formuler et de mettre en œuvre le Plan intégral de réparation collective (PIRC), qui établira les actions et les mesures utiles pour réparer les dommages et les atteintes qu'a subis de longue date le mouvement syndical.

Article 200 du Code pénal

Le ministère public, entre 2017 et 2020, a reçu en tout 865 plaintes pour violation des droits de réunion et d'association. 714 cas sont clos et 151 sont actifs (17,45 pour cent des cas).

En ce qui concerne le délit en question, la procédure suivante a été appliquée pour mettre un terme à l'action pénale relative aux cas dont a été saisi le ministère public du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2020 [1]:

- Dans 59 cas, une conciliation a abouti à un accord. Dans ces affaires, les parties ont convenu, devant le procureur, de mettre fin à la procédure pénale sous réserve de l'accomplissement de conditions également concertées.
- 95 cas ont été clos, le travailleur ou l'organisation syndicale ayant retiré sa plainte. Ce chiffre est important, car il s'agit de cas dans lesquels le travailleur et l'entreprise ont convenu d'une solution négociée.
- Dans 68 cas, le processus a pris fin en raison de la connexité des faits: le procureur a décidé de poursuivre l'enquête dans le cadre d'une autre affaire pénale qui visait les mêmes faits, afin d'analyser la situation dans son ensemble.
- 407 cas (57 pour cent) ont été clos. Dans 57,25 pour cent de ces cas, l'absence d'actes délictueux a été établi. Dans 29,98 pour cent des cas, l'affaire a été classée au motif que le plaignant était illégitime.
- Autres cas: dans 85 cas, il a été mis un terme à l'enquête, notamment pour les raisons suivantes: fin de l'action pénale, forclusion, extinction de la plainte.

En ce qui concerne des faits survenus entre 2017 et 2020, on enregistre 151 cas actifs; 106 en sont au stade de l'enquête préalable et pourraient aboutir à une conciliation, 42 en sont au stade de l'enquête et 3 sont en phase de jugement. Cinquante-sept bureaux du ministère public mènent la procédure active; dans ces bureaux,

[1] Les données sur le traitement des cas sont fournies globalement et non annuellement, si bien que les résultats des cas sont ceux de l'ensemble de la période, et non ceux d'une année.

3 procureurs ont été affectés aux zones dans lesquelles le nombre de cas en cours de procédure est le plus élevé [2].

Les actions susmentionnées sont examinées par la Commission interinstitutionnelle des droits de l'homme, au sein de laquelle les acteurs tripartites peuvent interagir directement avec les autorités judiciaires et exprimer leurs préoccupations; ils peuvent aussi formuler des recommandations visant à rendre plus efficaces les mesures prises à des fins de protection et d'enquête; dans le cadre de cette commission, on a présenté la loi établissant la procédure orale accélérée qui incorpore la figure juridique de la partie civile, laquelle permet à la victime de se porter partie civile, c'est-à-dire de jouer le rôle du ministère public.

Articles 2 et 10 de la convention. Contrats syndicaux

En ce qui concerne les mesures prises par le gouvernement pour contrôler le recours abusif au contrat syndical, le ministère du Travail a conçu et applique actuellement le système d'information sur les registres syndicaux (SIAS). L'objectif est d'enregistrer, de conserver et de gérer les informations qui permettront de produire les indicateurs et les rapports nécessaires pour élaborer des politiques et des projets dans le domaine syndical; ce système en est maintenant au stade de la préproduction et du contrôle de qualité. Ce système du ministère du Travail permettra de superviser l'enregistrement des contrats syndicaux déposés, de déterminer les caractéristiques des contrats en vigueur pendant la période annuelle, en les ventilant par activité économique, et de planifier les activités d'inspection menées à des fins de contrôle.

Droit des organisations de travailleurs d'organiser leur activité et de formuler leur programme d'action. Questions législatives

Comme l'OIT en a été informée, dans le cadre de la sous-commission des affaires internationales, nous espérons établir ensemble une feuille de route qui nous permettra d'aller dans le sens de solutions concertées et, ainsi, de mettre en œuvre efficacement les dispositions des conventions ratifiées par la Colombie, ainsi que les observations des experts.

Par ailleurs, le ministère du Travail et la Cour suprême de justice ont signé en avril 2021 un protocole d'accord sur les droits du travail, dont l'objet est de *créer des mécanismes efficaces pour promouvoir, compiler et diffuser les règles jurisprudentielles de LA CHAMBRE sur les droits du travail individuels et collectifs, de façon à contribuer à la jouissance et à la garantie des droits fondamentaux de la population colombienne*.

Comme on peut le constater, l'engagement de l'État est total. La lutte contre la violence syndicale reste très difficile, mais les chiffres démontrent le ferme engagement de la Colombie dans ce domaine, et qu'elle a réalisé des progrès significatifs ces dernières années dans la protection des dirigeants syndicaux, et mis fin à l'impunité.

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental, ministre du Travail – Notre gouvernement souhaite réaffirmer devant la commission, que je salue tout particulièrement, qu'il veille au respect des conventions que la Colombie a ratifiées, tant en droit qu'en pratique, et

[2] Les années précédentes, il avait été indiqué que sept procureurs avaient été affectés à l'examen des délits relevant de l'article 200. Actuellement, étant donné la baisse du nombre de cas actifs, trois bureaux du ministère public y sont désormais affectés dans des zones présentant la plus forte concentration de cas.

que, comme toujours, il agit conformément aux principes d'orientation de l'Organisation internationale du Travail dont il reconnaît toute la valeur.

En particulier, la convention fait partie intégrante du droit constitutionnel, ce qui signifie que ses normes constituent des critères de constitutionnalité des normes juridiques et un paramètre additionnel à l'article 39 de notre Constitution nationale.

Le gouvernement colombien, se fondant sur les principes de l'OIT et donnant la priorité à la concertation, au dialogue social, à la négociation collective, à la liberté syndicale, à la défense des droits humains des travailleurs et au droit d'association et à la liberté d'entreprise, travaille en étroite coordination avec tous les organes de l'État pour garantir l'application rigoureuse de cette convention.

Sur le premier point porté à l'attention de cette commission, relatif aux droits syndicaux et aux libertés civiles, notamment s'agissant des progrès des enquêtes, nous souhaitons remercier la commission d'experts qui salue les efforts importants accomplis par les autorités publiques. Nous convenons, comme le souligne la commission d'experts, que les défis sont grands et que, malgré les efforts de l'État colombien, notre pays est toujours confronté à un climat de violence généralisée, dû principalement aux activités illicites du trafic de drogue et de groupes illégaux, une violence dont sont également victimes de nombreux travailleurs.

La commission n'est pas sans savoir que les enquêtes sont menées par un organe totalement indépendant du gouvernement national. Pour témoigner de l'engagement de l'État, nous sommes rejoints aujourd'hui par la vice-procureure générale, Mme Martha Mancera, que je tiens à remercier tout particulièrement de se joindre à nous. Par conséquent, et pour montrer l'engagement de la Colombie envers l'OIT, je vais maintenant donner la parole à la vice-procureure générale, qui répondra aux observations de la commission sur les progrès réalisés dans les enquêtes en matière de droit à la vie et les enquêtes au titre de l'article 200 de notre Code pénal portant sur la pénalisation de toute entrave au droit d'association.

Une autre représentante gouvernementale – Le ministère public est conscient de l'importance que revêt pour l'État colombien l'exercice syndical et, par conséquent, il lui incombe de faire avancer l'action pénale selon les critères établis par la Constitution, la loi et les normes internationales, et notamment le principe de diligence raisonnable en matière d'enquête.

Aujourd'hui, je peux dire avec satisfaction que notre stratégie de priorisation des enquêtes sur les délits commis contre des syndicalistes est un succès, qu'elle suit la bonne direction et qu'elle a en outre été renforcée sur la base des dispositions de l'orientation stratégique du ministère public 2020-2024 «Des résultats dans la rue et dans les territoires», qui a été dirigée par le procureur général, Francisco Barboza.

Entre 2011 et le 7 juin 2021, le ministère public a reçu 2 841 plaintes concernant la violation des droits de réunion et d'association. En juin 2021, nous avons réussi à conclure 91,21 pour cent des procédures pénales, soit 2 593 cas, de sorte que seulement 8,72 pour cent, soit 248 cas, sont actuellement en cours d'investigation.

Point très important à signaler: pour la première fois dans l'histoire des enquêtes sur ce type de délit pour des faits survenus entre 2011 et 2021, 4 condamnations ont été prononcées; 161 cas ont donné lieu à une conciliation depuis 2011, les parties acceptant de mettre fin à l'action pénale sous réserve de l'accomplissement des conditions convenues; 449 cas ont été clos à la suite du désistement du travailleur ou de l'organisation syndicale plaignante; en outre, signalons que 1 389 cas ont été archivés,

soit 63,57 pour cent de ces cas, étant établi qu'il n'y avait pas eu de comportement criminel. Selon le principe de la diligence raisonnable et de l'accès à la justice, les parties intéressées pouvaient saisir le juge de contrôle pour rouvrir le dossier, ce que n'a fait aucune des parties. Enfin, 248 cas sont en cours pour des actes survenus entre 2011 et 2021. Pour venir appuyer ces enquêtes, 49 procureurs ont été formés en mai dernier pour traiter ce type de délits. C'est important, car la formation nous permet de disposer de meilleurs outils pour prendre des décisions beaucoup plus rapidement conformément au principe de diligence raisonnable.

En ce qui concerne les meurtres commis contre des syndicalistes entre janvier 2011 et juin 2021, le ministère public fait état de 262 victimes. La juridiction ordinaire enquête sur 259 cas, et trois cas sont poursuivis par la juridiction spéciale autochtone.

L'application des stratégies d'enquête du ministère public a contribué à élucider 43,2 pour cent des cas. Cet indicateur est plus élevé que les statistiques relatives aux homicides volontaires, qui enregistrent en 2020 un taux d'élucidation de 29,70 pour cent. Nous avons encore un long chemin à parcourir, bien sûr, mais les progrès sont tangibles, et les chiffres en témoignent, tout comme la détermination du ministère public pour que les meurtriers de syndicalistes soient traduits en justice.

En ce qui concerne les progrès de l'enquête sur les homicides commis contre les syndicalistes, qui ont eu lieu entre 2011 et juin 2021, 47 cas en sont au stade de l'exécution de la peine; 62 condamnations ont été prononcées; 41 cas sont en cours de procès; 5, au stade de l'inculpation, 11, au stade de l'enquête avec mandat d'arrêt; et 4 ont été clôturés à la suite du décès de la personne suspectée.

Le ministère public fait état de 562 condamnations pour homicides contre des syndicalistes, prononcées par les juges de la République sur la période 2011-2021. Autrement dit, 62 condamnations correspondent à des événements qui se sont produits entre 2011 et 2021; et 500 condamnations, à des événements antérieurs à 2011. Ce qui, mis en perspective, nous permet de dire que les juges de la République ont prononcé 884 condamnations sur le territoire colombien.

Les menaces contre les syndicalistes constituent également un axe important de la politique du ministère public et, bien sûr, de l'État colombien. En avril 2021, le procureur général a publié une résolution renforçant le groupe de travail national chargé d'enquêter sur les menaces. En ce qui concerne les syndicalistes, trois situations ont été privilégiées au sein de notre institution. La première sont les menaces dont ont fait l'objet les directeurs de FECODE; la deuxième, les menaces contre des syndicalistes du département de Valle del Cauca; et, la troisième, les menaces contre des syndicats du secteur minier et énergétique. Il est important de souligner à cet égard que les menaces sont replacées dans le contexte, c'est-à-dire qu'elles ne sont pas examinées une par une, mais que les situations qui prévalent dans les territoires colombiens sont prises en considération.

Soyez convaincus que le ministère public est résolu à enquêter sur les crimes commis contre des syndicalistes, avec sérieux, en toute indépendance, en utilisant tous les moyens dont nous disposons pour établir les faits, avec la participation des victimes. Nous poursuivrons cet objectif et nous ferons en sorte qu'il soit inscrit dans les politiques de l'institution, nous permettant de continuer à obtenir des résultats efficaces et concrets dans notre territoire colombien.

Représentant gouvernemental, ministre du Travail – Merci, Madame la vice-procureure générale, de rendre compte à la commission des efforts déployés par la Colombie. Avant d'aborder les progrès réalisés sur les autres points soulevés par la

commission d'experts, permettez-moi de souligner que le pays a évolué, et ce grâce notamment aux efforts des organisations syndicales.

Même si une seule attaque contre un seul dirigeant syndical est un fait inadmissible et que nous le condamnons énergiquement, il convient toutefois de souligner que le nombre d'assassinats de syndicalistes colombiens a diminué de 93 pour cent par rapport à 2001.

Je tiens à préciser aux membres de la commission que, la dernière fois que la Colombie a été convoquée devant cette commission, c'était en 2009 et qu'à l'époque on comptait 266 condamnations, contre aujourd'hui 960 condamnations qui clarifient et punissent des actes de violence à l'encontre d'organisations syndicales.

La Colombie a criminalisé la violation du droit d'association. L'unité nationale a été renforcée dans le pays pour la période 2018-2020, et le budget pour la protection exclusive des dirigeants syndicaux était de près de 35 millions de dollars. Pour l'année 2021, le budget global de la protection, objet du programme, dépasse 82 millions de dollars. Depuis le début de 2021, 293 dirigeants syndicaux ont été protégés.

Je tiens à préciser ce qui suit: grâce à la protection offerte par le programme depuis 2018, à ce jour aucun syndicaliste faisant partie du programme n'a été agressé ou tué. Les dispositifs sont efficaces.

Selon les informations du programme, aucun des syndicalistes victimes d'homicide n'avait demandé un régime de protection, et il n'y avait aucune menace connue.

L'Unité nationale de protection est chargée de fournir deux types de mesures de protection: les mesures douces, qui comprennent les moyens de communication et les gilets pare-balles, et les mesures strictes, à savoir escortes, véhicules, frais de déplacement et carburant.

La valeur maximale d'un régime de protection pour un dirigeant syndical est d'environ 13 000 dollars par mois.

Témoignant du libre exercice du droit syndical conformément aux articles 2 et 11 de la convention, nous tenons à souligner que le droit d'association dans notre pays s'exerce librement, aucun obstacle n'empêchant l'organisation des syndicats, ce dont témoigne la création entre 2018 et 2020 de 611 nouvelles organisations syndicales. En Colombie, les organisations syndicales se forment sans aucune forme d'intervention. Des négociations ont lieu par ailleurs dans le secteur public, qui devraient aboutir à des résultats concrets, la Colombie étant l'un des rares pays de la région à les mener à bien, avec toutes les centrales syndicales.

En ce qui concerne le point nº 2, la systématisation des peines pour les crimes commis contre des syndicalistes et la transparence de l'information, je tiens à dire que la Colombie entend offrir un accès en ligne pour montrer la transparence dont font preuve les pouvoirs publics en Colombie.

Il est important d'informer que le ministère du Travail, en collaboration avec l'OIT, réalise une étude pour analyser et systématiser toutes les sentences qui ont trait à la protection des droits des syndicalistes. Cette étude a pour but de fournir des éléments qui permettront d'analyser, d'évaluer et de renforcer la politique de poursuite judiciaire des violences commises à l'encontre des syndicalistes et la lutte contre l'impunité, en identifiant les principales réalisations et lacunes, ainsi qu'en formulant des recommandations pour faire aboutir les poursuites judiciaires. Je tiens à remercier l'OIT pour cette étude qui nous accompagne dans nos actions.

L'étude présente les résultats de 814 décisions judiciaires rendues par le système judiciaire colombien concernant des crimes et délits commis contre des syndicalistes et des organisations syndicales au cours de la période 2002-2020. Il s'agit d'un mécanisme de suivi de la stratégie de lutte contre l'impunité, convenue de manière tripartite en 2006, dans le cadre des dispositions de la conventions nº 87 et de la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

Notre gouvernement, faisant preuve d'un engagement total, a promulgué et mis en œuvre des politiques publiques qui contribuent à renforcer la garantie des droits humains, notre engagement envers la paix, avec la mise en œuvre de l'accord de paix; de la loi sur les victimes et la restitution de terres, pour tout ce qui a trait à l'accord de paix. Nous faisons preuve de détermination et d'engagement dans les efforts que nous déployons à cette fin.

Je tiens à rappeler au monde entier que nous avons signé un accord de paix et que, dans ce cadre, le Registre unique des victimes a été créé, lequel recense 9 millions de personnes affectées à titre personnel par des événements de quelque type que ce soit.

Le gouvernement, dans le cadre du comité national sur les garanties, a tenu la quatrième session du comité permanent le 14 décembre 2020. Lors de cette session, les engagements pris par le gouvernement envers le mouvement syndical ont été précisés. Il convient de souligner qu'à ce jour, et ce n'est pas notre fait, la déclaration des faits d'intimidation n'a pas été communiquée, pour évaluation, à l'Unité des victimes par le mouvement syndical. Nous faisons actuellement le nécessaire pour l'obtenir courant mai. C'est au groupe de travail syndical de faire le nécessaire, nous sommes à sa disposition.

En ce qui concerne les contrats syndicaux, il convient de noter que cette figure contractuelle existe dans la législation colombienne. Nous avons effectué des démarches, des consultations et les recherches nécessaires à ce sujet et nous avons proposé au Congrès de la République son élimination dans le secteur de la santé.

Membres employeurs – Nous apprécions les présentations orales du ministre colombien du Travail, ainsi que de la vice-procureure, et surtout les informations écrites qui sont à la disposition de cette commission. Nous soulignons l'engagement du gouvernement au plus haut niveau envers le respect des conventions ratifiées par la Colombie, tant en droit que dans la pratique.

Le gouvernement, qui travaille depuis longtemps en étroite collaboration avec tous les organes de l'État pour se conformer à la convention, n'a jamais cessé de donner la priorité à la concertation, au dialogue social, à la négociation collective libre et volontaire, à la liberté d'association, à la défense des droits de l'homme des travailleurs et des employeurs et à la liberté d'entreprise en tant que politiques d'État.

Selon les membres employeurs, les informations reçues reflètent donc un cas de progrès.

En dépit des efforts déployés par le gouvernement, le pays est toujours confronté à un climat de violence généralisée, principalement due aux activités illégales du trafic de drogue et de groupes armés illégaux, une violence qui affecte également les travailleurs syndiqués. Dans ce cadre, il faut distinguer les violations des droits humains que subit la population en général des formes de violence directement liées à l'exercice des droits syndicaux par les travailleurs. Dans un contexte tel que celui décrit en Colombie, tout acte de violence dont est victime un dirigeant syndical n'a pas forcément un lien direct avec le rôle qu'il remplit au sein du mouvement syndical; de même, tout

acte de violence à l'encontre d'un dirigeant social (jeune, ethnique, environnemental, politique, entre autres) n'est pas directement lié au droit d'association syndicale et à la liberté d'association. Cela ne signifie pas que les actes de violence sont moins répréhensibles, mais cela montre à quel point il est important de comprendre la situation complexe du pays et de distinguer les compétences des organes judiciaires et quasi judiciaires nationaux et internationaux.

Peu de pays Membres de l'OIT ont travaillé de manière aussi étroite et positive avec les organes de contrôle et le Bureau pour donner effet aux conventions ratifiées.

La dernière fois que la commission a examiné ce cas, c'était en 2009, il y a plus de dix ans. La discussion aujourd'hui devrait donc se limiter aux observations faites par les experts dans la mesure où elles portent sur les dispositions de la convention et aux informations soumises par le gouvernement.

Je tiens tout d'abord à souligner que la convention ne contient aucune disposition sur le droit de grève. En outre, les travaux préparatoires qui ont précédé l'adoption de la convention indiquent clairement que la convention n'inclut pas la réglementation du droit de grève. C'est également l'avis du groupe gouvernemental du Conseil d'administration et nous sommes heureux d'entendre le gouvernement colombien rappeler ce point important.

Par conséquent, la demande de la commission d'experts au gouvernement de modifier la loi sur la grève et les services essentiels n'a aucun fondement dans la convention. Le gouvernement n'est donc pas tenu de prendre en compte cette demande. En tant que groupe des employeurs, nous n'aborderons pas cette question dans la discussion, et les conclusions de la commission ne devraient pas aborder ce point.

Dans les quelques minutes qui nous restent, je voudrais aborder les questions suivantes soulevées par la commission d'experts.

Tout d'abord, en ce qui concerne les droits syndicaux et les libertés publiques: la Colombie a résolument mis en œuvre diverses initiatives pour renforcer la protection des dirigeants syndicaux, et ces efforts ont également été reconnus par d'autres organes de surveillance. Comme l'a indiqué la commission d'experts, des progrès significatifs ont été réalisés en matière d'enquêtes et de poursuites des délits commis à l'encontre des dirigeants syndicaux et des syndicalistes. Entre 2001 et 2020, un total de 966 condamnations ont été prononcées en rapport avec des actes de violence antisyndicale, dont 815 concernent des meurtres de membres du mouvement syndical.

Les chiffres des assassinats ciblés en Colombie témoignent de progrès importants en matière de réduction de la violence. Alors que, en 2002, 16 382 assassinats ciblés étaient signalés, en 2020, il y en avait 455, soit une réduction de 97,2 pour cent. L'État et les partenaires sociaux restent déterminés à lutter contre la violence antisyndicale, à mener rapidement des enquêtes et à poursuivre en justice les responsables de ces meurtres et à instaurer un environnement de travail pacifique.

La commission doit saluer les efforts concrets déployés par le gouvernement avec les partenaires sociaux et l'encourager à poursuivre dans cette voie et à rendre compte des résultats obtenus dans son prochain rapport régulier.

Deuxièmement, en ce qui concerne l'article 200 du Code pénal: le ministère public a donné la priorité aux cas signalés au titre de l'article 200 de la loi nº 599. Les données présentées par le gouvernement sur les cas de violation possible de l'article 200 du Code pénal montrent que l'affirmation d'«impunité totale» alléguée par les confédérations syndicales en relation avec l'application de cet article ne reflète pas la réalité.

Entre 2011 et octobre 2020, 2 727 cas ont été présentés. Au total, 91,02 pour cent ont été traités et seulement 8,98 pour cent sont en cours d'investigation. Il est faux de penser que le système de justice pénale doit assumer un rôle de premier plan dans la gestion des relations de travail. En tant que mécanisme d'*ultima ratio*, le système pénal, comme dans tous les pays démocratiques, intervient lorsque n'existe aucun autre moyen de prévenir et de résoudre les conflits juridiques.

On note également des avancées importantes dans les procédures d'enquête et de poursuites pour le crime susmentionné.

Le ministère public et le système de justice pénale sont des organes qui agissent en toute indépendance, ce qui garantit, lors de l'instruction et quel qu'en soit le résultat, une justice adéquate et opportune. À cet égard, le groupe des employeurs invite le gouvernement à continuer à fournir des informations sur l'avancement des enquêtes et les résultats obtenus, dans son prochain rapport régulier.

Troisièmement, concernant le contrat syndical: le contrat syndical est une forme de négociation collective en Colombie, et il est donc étrange que ce sujet soit mentionné dans l'examen de la convention et non, comme cela devrait être le cas, dans celui de la convention nº 98.

Si la commission d'experts souhaite enquêter sur la cause ou la raison de la création de syndicats dans le but de conclure des contrats syndicaux, ce qui pourrait aller à l'encontre de l'article 2 de la convention, en ce que cela impliquerait un abus de droit, elle devra également s'intéresser à ces syndicats qui, en Colombie, n'ont qu'une forme juridique apparente et n'ont d'autre but que d'étendre des privilèges à d'autres travailleurs que ceux protégés en tant que fondateurs, dirigeants ou négociateurs de conventions collectives, dans le syndicat initial. Dans ce cas, il s'agirait d'un abus de la liberté syndicale que prévoit la convention, une définition conceptuelle de ce droit et une analyse complète de toutes les situations devant être effectuées.

La Cour constitutionnelle a rappelé l'autonomie dont jouissent les organisations syndicales pour la conclusion de contrats syndicaux, qui visent à promouvoir le droit à la négociation collective libre et volontaire, tout en renforçant le droit d'association syndicale, dans le but de générer des emplois pour les membres de l'organisation syndicale et de dynamiser l'activité syndicale.

Le contrat syndical ne va pas à l'encontre des dispositions de la convention. En fait, il s'agit d'une figure juridique que défendent les centrales syndicales telles que la Confédération générale du travail de Colombie, car il leur permet de maintenir un dialogue constant avec l'employeur, d'avoir un plus grand nombre de membres et de générer de plus grands bénéfices pour les travailleurs. La commission d'experts ne devrait pas poursuivre l'examen de cette question.

Quatrièmement, concernant les allégations d'annulation de l'enregistrement d'un syndicat: en Colombie, un syndicat ne peut être dissous que par une procédure judiciaire établie par la loi. Elle ne peut se faire par voie administrative, une disposition compatible avec l'article 4 de la convention. Pour qu'une organisation syndicale, quel que soit son niveau, soit dissoute, il faut qu'elle se trouve dans l'un des cas de figure établis à l'article 402 du Code du travail.

La simple présence de l'un des motifs ne suffit pas, une sentence judiciaire exécutoire doit ordonner cette dissolution. En outre, le pouvoir judiciaire jouit, en Colombie, d'une indépendance et d'une autonomie dans ses décisions par rapport aux autres branches du gouvernement. S'agissant du délai de cinq jours pour répondre à

une action en justice pour l'annulation d'un syndicat pour violation de droit, en raison d'une grève illégale, le délai est raisonnable et proportionné, compte tenu du fait qu'une telle déclaration a été faite dans une procédure judiciaire antérieure dans laquelle le syndicat visé était devenu partie. En outre, les États disposent d'une marge d'appréciation pour définir leurs propres procédures internes.

La commission doit conclure que la réglementation renforcée de la liberté d'association en Colombie en matière d'annulation de l'enregistrement d'un syndicat est conforme à la convention et répond à l'objectif de protection des organisations syndicales.

Membres travailleurs – La discussion sur le droit à la liberté syndicale en Colombie est attendue depuis longtemps. Ce cas a été discuté pour la dernière en 2009, il y a douze ans, et ce malgré sa présence régulière sur les listes longues.

Je tiens à préciser que, contrairement à ce qu'a dit le porte-parole des employeurs, la liste ne contient aucun cas de progrès. Pour qu'un cas figurant sur la liste soit considéré en progrès, il doit être explicitement identifié comme tel par les deux porte-parole, et ce n'est clairement pas le cas ici.

Le 28 avril 2021, les travailleurs colombiens, menés par une alliance de syndicats et d'organisations de mouvements sociaux, ont commencé à manifester pacifiquement dans toute la Colombie. Fondamentalement, les protestations sont une réaction face à une série de mesures promues par le gouvernement, notamment un projet de réforme fiscale qui aggrave les inégalités de revenus, ainsi que des réformes régressives du droit du travail et des retraites. Les syndicats n'ont pas été consultés sur ces propositions de réforme, et ces mesures ont attisé le ressentiment des travailleurs dont la vie a été dévastée par la pandémie de COVID-19, et qui n'ont reçu aucune aide significative de la part du gouvernement.

Le système de contrôle de l'OIT a constaté à plusieurs reprises que les syndicats «devraient avoir la possibilité de recourir à des grèves de protestation, notamment en vue de critiquer la politique économique et sociale du gouvernement». C'est exactement ce qui se passe aujourd'hui en Colombie.

Malgré le caractère pacifique des protestations des syndicats et d'autres organisations de la société civile, l'État y a répondu avec une violence extrême, comme tout récemment en 2019. Des centaines de vidéos filmées dans la rue démontrent une utilisation brutale et indiscriminée d'armes létales et non létales contre les citoyens, en violation du droit colombien et du droit international.

L'ONG Temblores, une source d'information crédible et largement citée s'agissant des manifestations, signale qu'au 31 mai près de 3 789 actes de violence ont été perpétrés par l'État, notamment par l'armée et la force d'élite de la police antiémeute, l'ESMAD. En conséquence, 45 personnes ont été tuées par les forces de sécurité, 1 248 personnes ont été blessées, 1 649 manifestants ont été détenus arbitrairement et 25 personnes ont été victimes de violences sexuelles. Le nombre de disparus n'a pas encore été comptabilisé. Cela doit cesser maintenant.

Les membres travailleurs prient instamment le gouvernement d'ordonner le retrait immédiat de l'armée et de garantir que la police n'intervienne pas au cours des manifestations pacifiques. Le gouvernement doit en outre enquêter de toute urgence sur tous les membres des forces de sécurité qui ont commis des violations des droits humains et syndicaux et les poursuivre en justice. Bien entendu, pour mettre fin aux manifestations, le gouvernement colombien doit s'engager dans des négociations

efficaces et de bonne foi avec les syndicats colombiens et la société civile colombiens dont les besoins ont été, jusqu'à présent, ignorés.

Ces faits justifient à eux seuls l'examen de ce cas, mais ils ne sont que les événements les plus récents d'une guerre menée depuis des décennies contre les syndicats en Colombie. Une fois de plus, la commission d'experts a exprimé sa profonde inquiétude face à la persistance de la violence antisyndicale. Cette violence persistante est la preuve que le gouvernement n'a pas réussi à mettre en œuvre les accords de paix. La violence antisyndicale augmente et est particulièrement intense dans le secteur rural.

Je ne vais pas faire la lecture des statistiques effroyables, car nombre d'entre elles figurent déjà dans le rapport de la commission d'experts. Je soulignerai seulement que, depuis 2016 et jusqu'en mai 2020, 119 syndicalistes ont été assassinés en Colombie pour avoir exercé leurs activités légales, et près de 700 ont reçu des menaces de mort.

À cela, il faut ajouter des milliers de morts supplémentaires depuis 1986, année des premières statistiques. Nous devons réfléchir à la manière dont la communauté internationale a permis que cela se produise, et si cela était normal ou acceptable. Il est choquant qu'aujourd'hui encore le gouvernement et certains employeurs nient que les syndicats ont fait l'objet, et font toujours l'objet, d'une persécution systématique. C'est l'une des raisons pour lesquelles la violence continue. Si le nombre d'enquêtes et de poursuites concernant ces meurtres a augmenté au cours des vingt dernières années, le taux d'impunité reste élevé, et les ravages subis par les citoyens, leurs familles et leurs syndicats ne seront jamais complètement réparés.

Nous sommes particulièrement inquiets de voir que, bien que le problème ait été évoqué à plusieurs reprises, les mesures de protection des syndicalistes restent insuffisantes. Seule une fraction des demandes de protection soumises en 2019 et 2020 a été examinée et, en raison des coûts budgétaires, les mesures de protection ont été interrompues pour environ la moitié des bénéficiaires.

La participation des syndicats au processus de détermination des mesures de protection a également diminué.

La violence et la menace de violence ne sont pas le seul danger auquel sont confrontés les mouvements syndicaux. Ces dernières années, le gouvernement a remplacé les coopératives de travail associé par les «contrats syndicaux» en vue de perpétuer l'intermédiation illégale du travail. Or le résultat est largement le même. Désormais, un employeur conclut un contrat avec un soi-disant syndicat, qui agit comme une agence pour l'emploi et envoie de la main-d'œuvre à un employeur avec lequel il a un contrat. Ces contrats syndicaux ne sont pas gérés par des syndicats indépendants, et ils reçoivent en fait un soutien financier de l'employeur. En conséquence, les travailleurs ont peu de prise sur les conditions de travail et n'ont aucun droit de regard sur la gestion du «syndicat». Malgré les protestations répétées de la Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (CUT) et de la Confédération des travailleurs de Colombie (CTC), le gouvernement n'a adopté aucune mesure d'application efficace ni aucune législation pour interdire la prolifération de ces contrats, qui sont fortement concentrés dans le secteur de la santé.

En outre, le gouvernement n'a pas donné suite aux conclusions du cas nº 3137 du Comité de la liberté syndicale sur la question des contrats syndicaux. En effet, l'État ne prend guère de mesures face aux violations du droit à la liberté d'association en général, qui entraîne des sanctions pénales en vertu de l'article 200 du Code pénal. Aucune condamnation n'a eu lieu à ce jour au titre de cette loi, malgré les violations généralisées, y compris celles commises par l'État. Citons par exemple le cas du principal transporteur

aérien colombien, comme l'a récemment déterminé le Comité de la liberté syndicale dans le cas nº 3316 en mars 2021. Le gouvernement ne s'est pas conformé à cette décision du Comité de liberté syndicale et la législation portant sur la grève dans les services essentiels n'a pas été révisée.

Autres mesures actuellement employées pour éliminer les syndicats: l'utilisation d'une procédure spéciale que prévoit l'article 380 du Code du travail pour l'annulation de l'enregistrement d'un syndicat. Il s'agit d'une procédure sommaire, et toutes les garanties et protections pour le syndicat, ses dirigeants et les travailleurs sont pratiquement supprimées. En 2020, plusieurs cas alarmants ont été constatés, dont celui de SINTRAINAGRO, où une entreprise a intenté une action pour dissoudre le syndicat à la suite d'un arrêt de travail prétendument illégal.

Nous sommes d'accord avec la commission d'experts qui a réaffirmé que l'annulation de l'enregistrement d'un syndicat constitue une forme extrême d'ingérence qui doit être limitée aux violations graves de la loi, après avoir épuisé d'autres moyens d'action moins drastiques pour l'organisation dans son ensemble. De telles mesures doivent être accompagnées de toutes les garanties nécessaires, que seules des procédures judiciaires normales permettent d'assurer.

Il y a encore beaucoup à dire et vous entendrez le représentant des travailleurs de Colombie et d'autres pays avant d'en arriver aux observations finales.

Membre employeur, Colombie – Le cas de la Colombie n'aurait pas dû être inclus dans la liste des cas individuels et la commission aurait dû conclure qu'il s'agit d'un cas de progrès, comme je l'expliquerai ci-dessous.

Sur la violence syndicale: depuis son dernier examen en 2009, l'OIT a accompagné le gouvernement et les partenaires sociaux du pays pour renforcer le dialogue social et la mise en conformité de la législation et des pratiques avec cette convention et d'autres. L'accord de paix de 2016 a été une étape importante pour les Colombiens dans l'instauration d'un climat d'entente sociale. Le fort soutien apporté à cet accord par le Directeur général du BIT et la communauté internationale nous engage encore plus, nous les employeurs, envers cette entente avec les travailleurs et leurs organisations. La Colombie, même dans la phase de mise en œuvre de l'accord, continue de subir la loi des groupes armés illégaux, dont le financement provient essentiellement du trafic de drogue et du blanchiment d'argent, qui utilisent la violence pour tenter d'imposer leurs objectifs à tous les secteurs de la société.

Par conséquent, dans le cadre de l'analyse de l'OIT, et partant du principe que tous les actes de violence sont condamnables, il est important de distinguer les violences subies par la population en général, des formes spécifiques de violence liées à l'exercice de la liberté syndicale.

En matière de protection des dirigeants et militants syndicaux, l'État colombien a mis en œuvre des actions, dont s'est félicité le Comité de la liberté syndicale dans les cas nºs 2761 et 3074.

La commission d'experts a également souligné les progrès significatifs réalisés dans les enquêtes et les poursuites des crimes contre les dirigeants et les militants syndicaux, avec des enquêtes et des condamnations qui font la lumière sur les faits et condamnent les auteurs.

Nous avons constaté l'effort du gouvernement pour allouer d'énormes ressources et offrir des programmes de protection et de prévention en matière de sécurité pour les syndicalistes et autres groupes menacés.

Nous réaffirmons notre rejet de tous actes de violence contre les employeurs et les syndicalistes, ou contre tout Colombien, et nous soutenons les actions des autorités en matière de protection, d'enquêtes et de condamnation judiciaire des responsables.

Nous lançons un appel cordial aux centrales syndicales pour œuvrer à la mise en place de politiques économiques et de travail, fruit d'un accord tripartite, qui, au-delà des différences idéologiques, parviennent à redresser les entreprises et à augmenter les emplois pour le bien-être social. Nous devons, avec le soutien de l'OIT, utiliser le dialogue social pour construire un consensus autour d'objectifs communs.

Sur le crime contre la liberté de réunion et d'association: le ministère public, un organe d'enquête indépendant, vient de nous fournir des données précises sur la manière dont il a résolu la grande majorité des plaintes. La Colombie est l'un des rares pays au monde à considérer que les violations de la liberté d'association devaient être punies comme un crime et passibles d'une peine d'emprisonnement, ce qui témoigne de sa détermination à respecter la convention. La commission ne peut considérer que la justice ne peut être rendue que sous forme de condamnations. Le désistement, la conciliation, la forclusion, le classement sans suite et l'acquittement sont autant de façons de rendre la justice.

Sur le contrat syndical: il s'agit d'une forme de négociation collective et non de la création d'un syndicat, raison pour laquelle la commission aurait dû inclure cette question au titre de la convention nº 98. En Colombie, les organisations syndicales jouissent d'une autonomie totale en matière d'organisation et sont libres de conclure des accords avec les employeurs, y compris, dans une mesure très limitée, des contrats syndicaux. En outre, seul le dépôt, et non l'enregistrement, de l'acte de création du syndicat auprès du ministère du Travail est nécessaire, ce qui confère automatiquement au syndicat la personnalité juridique pour agir, et la contestation ne peut se faire que par voie judiciaire.

Comme l'a exprimé notre porte-parole, si l'OIT veut comprendre ce qui préside à la création d'un syndicat, il faut également explorer la notion de «carrousel syndical», une figure qui, selon nous, constitue un abus de la loi car, en plus d'affaiblir l'unité des travailleurs, elle détourne les objectifs de protection des privilèges et de la négociation collective elle-même. Le contrat syndical ne contrevient pas à la convention et est défendu par la Confédération générale du travail. Depuis 2018, un document complet de cette confédération est disponible au Bureau, expliquant son contenu, son utilisation et sa portée.

Sur l'annulation de l'enregistrement d'un syndicat: en Colombie, le processus d'annulation de l'enregistrement d'un syndicat nécessite une décision de justice ordonnant la dissolution afin de garantir la protection constitutionnelle du droit d'association syndicale, le pouvoir judiciaire en Colombie jouissant d'indépendance et d'autonomie dans ses décisions. À cet égard, la législation colombienne est en harmonie avec l'article 4 de la convention et avec le Comité de la liberté syndicale, qui a indiqué que «l'annulation de l'enregistrement d'un syndicat ne devrait être possible que par voie judiciaire».

Enfin, sur la grève: les employeurs ont toujours affirmé que la convention ne contient ni ne reconnaît implicitement le droit de grève. Dans les documents qui ont donné naissance à la convention, lors de la Conférence de 1948, il est précisé que «le projet de convention ne porte que sur la liberté d'association et non sur le droit de grève». En ce sens, il n'appartient pas à la commission d'experts d'examiner ce sujet ni à la commission d'en discuter ou de tirer des conclusions. Je conclus en demandant que

les interventions se limitent expressément au cadre auquel la commission d'experts s'est référée dans son rapport et non à d'autres éléments qui n'en font pas partie.

Membre travailleur, Colombie – Les travailleurs de Colombie saluent le fait qu'après douze ans la Colombie soit, à nouveau, dénoncée pour les terribles violations de la liberté d'association. La commission d'experts n'est pas la seule à avoir constaté de graves violations des droits d'association, de négociation et de grève. Pour le Comité de la liberté syndicale, la Colombie est le pays qui compte le plus de cas d'homicides, de discrimination et de figures juridiques qui font obstacle à la liberté syndicale.

La Cour interaméricaine des droits de l'homme a déjà condamné et examine actuellement des cas de disparitions forcées, d'homicides de syndicalistes et de perte d'un œil au cours de manifestations.

Des partenaires commerciaux comme le Canada, les États-Unis d'Amérique, l'Union européenne et des organes comme le Comité de l'emploi de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ont constaté les violations antisyndicales, l'impunité et les obstacles législatifs qui compromettent l'application de la convention.

Depuis des années, la Colombie fait partie des dix plus mauvais pays au monde pour les travailleurs et les travailleuses, et des neuf pays où des meurtres sont commis. Au cours des douze dernières années, 4 888 atteintes à la vie et à l'intégrité des syndicalistes ont été commises. Bien que le gouvernement ait affirmé pendant des années qu'il s'agissait de crimes liés au conflit armé, la vérité est que, même après la signature de l'accord de paix avec la guérilla des Forces armées révolutionnaires de Colombie (FARC), la violence contre les dirigeants sociaux, notamment contre des syndicalistes, se poursuit et s'intensifie. En cinq ans de post-conflit, depuis 2016, plus de 1 120 violations des droits humains ont été commises, avec 696 menaces, 6 disparitions forcées, 4 enlèvements et 119 meurtres.

Les travailleurs et travailleuses les plus touchés par les violences sont les enseignants, les travailleurs pénitentiaires, les travailleurs ruraux et ceux du secteur minier-énergétique, pour avoir défendu leurs droits contre les entreprises transnationales et avoir essayé d'instaurer la paix dans leurs territoires et, dans le domaine de la santé, ils ont été persécutés pour avoir dénoncé la corruption dans la gestion des ressources sanitaires.

La situation était déjà grave avant les troubles sociaux qui ont commencé avec la grève nationale de cette année, à laquelle les confédérations syndicales, entre autres, ont appelé en réponse à la grave crise sociale.

Mais, depuis le 28 avril, plus de 800 municipalités ont manifesté pacifiquement dans les capitales et sur les routes du pays, et un plan d'urgence présenté il y a un an, au lieu d'inciter le gouvernement à négocier, a déclenché contre la population les réactions les plus violentes dans l'histoire de la Colombie.

La police, les forces militaires et même des civils armés, faisant un usage excessif de la force contre les manifestants et usant de méthodes dignes d'un état de guerre, se sont rendus coupables jusqu'au 31 mai de 3 789 cas de violence: 1 248 victimes de violences physiques, 45 homicides, 1 649 détentions arbitraires, 705 interventions violentes contre des manifestations pacifiques, 65 victimes d'agressions oculaires, 25 victimes de violences sexuelles et entre 89 et 346 disparus, selon que la source est officielle ou non.

Concernant les déclarations du gouvernement, nous voulons revenir sur le point relatif à la création de 611 nouveaux syndicats. De faux syndicats ont été créés,

notamment dans le domaine de la santé, pour l'intermédiation du travail par le biais de la figure juridique du contrat syndical, utilisé depuis 2011 en remplacement de fausses coopératives interdites en raison de telles pratiques. Les 960 condamnations pour des délits commis contre des syndicalistes ne couvrent même pas 6 pour cent des plus de 14 000 actes de violence syndicale de ces trente dernières années. S'agissant du délit que constitue la violation du droit d'association syndicale, sur 865 plaintes, en cinq ans, 82 pour cent ont été classées sans aucune enquête et, en dix ans, nous dit-on aujourd'hui, seules quatre peines auraient été prononcées. Aujourd'hui, seulement 292 syndicalistes sont protégés. Alors que, depuis 2016, plus de 8 570 mesures de protection ont été demandées, moins de 38 pour cent d'entre elles ont été évaluées et seulement 3,45 pour cent ont été accordées. Quatre-vingt-seize pour cent des syndicalistes qui ont déclaré que leur vie était en danger ne bénéficient toujours pas de protection.

La loi limite le droit de grève dans les services non essentiels au sens strict, ce qui permet de licencier les grévistes, de liquider les syndicats et même de les condamner à payer des millions de dollars de dommages-intérêts présumés.

Le gouvernement se félicite que le nombre de meurtres de syndicalistes soit passé de 205 en 2001 à 14 en 2020, comme si ce chiffre était acceptable ou meilleur. La mémoire des 1 352 camarades assassinés en vingt ans est ainsi insultée.

Nous, travailleurs colombiens, demandons une mission tripartite de haut niveau pour la Colombie; et que soit établi un plan imposant au gouvernement de se conformer aux conclusions de cette mission pour que cessent la violence antisyndicale, la stigmatisation et l'impunité et que soient garanties en outre des mesures de protection individuelle et collective, de réaction et de prévention; que soient adoptées des réformes législatives permettant d'éviter les faux syndicats dans l'intermédiation du travail; que soit initié un programme de réparation collective en faveur du mouvement syndical, et qu'il soit donné effet aux recommandations des organes de contrôle de l'OIT.

Il est urgent de mettre fin aux violations des droits de l'homme dans le cadre de la protestation sociale pacifique et de négocier efficacement et de bonne foi le plan d'urgence présenté par le Comité national de grève.

Membre gouvernemental, Portugal – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. Les pays candidats du **Monténégro** et de l'**Albanie**, la **Norvège**, membre de l'Association européenne de libre-échange (AELE), et de l'Espace économique européen (EEE), ainsi que la **République de Moldova** souscrivent à la présente déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits du travail et le droit d'organisation et la liberté d'association. Nous encourageons activement la ratification universelle et la mise en œuvre des normes fondamentales internationales du travail, y compris la présente convention. Nous soutenons le rôle indispensable que joue l'OIT dans l'élaboration, la promotion et le contrôle de l'application des normes internationales du travail et des conventions fondamentales en particulier.

L'UE et ses États membres coopèrent étroitement avec la Colombie, tant dans le cadre de l'accord de coopération avec la communauté andine qu'au niveau bilatéral. L'accord commercial entre la Colombie et l'UE, en vigueur depuis août 2013, comprend également un engagement commun en faveur du développement durable, dont le respect des droits du travail.

Conformément à l'évaluation de la commission d'experts et compte tenu de l'ampleur des défis qui subsistent dans la mise en œuvre de la convention, décrits dans son dernier rapport, nous reconnaissons les mesures importantes prises par les pouvoirs publics. Nous notons, avec satisfaction, l'augmentation significative du nombre de condamnations pour des actes de violence antisyndicale, brisant ainsi le cycle de l'impunité.

Cependant, nous regrettons que, malgré ces avancées, la violence antisyndicale persiste avec un nombre croissant d'attaques à l'encontre de dirigeants sociaux, les secteurs de l'agriculture, de l'éducation, des transports, des mines et de l'énergie étant les plus touchés. Nous sommes particulièrement préoccupés par les nombreux meurtres signalés de dirigeants syndicaux, les tentatives de meurtre, les disparitions et les menaces de mort à l'encontre de syndicalistes, ainsi que par la surveillance alléguée des dirigeants du mouvement syndical.

Nous souhaiterions recevoir plus d'informations sur les efforts entrepris par le gouvernement pour améliorer l'efficacité des enquêtes et des procédures pénales qui sont menées pour identifier et punir les auteurs de ces actes, tant matériels qu'intellectuels. Nous demandons également au gouvernement de fournir des informations détaillées sur les allégations de surveillance.

Nous soutenons pleinement l'appel de la commission d'experts priant instamment le gouvernement de continuer d'intensifier ses efforts et d'augmenter les ressources allouées pour fournir une protection adéquate à tous les syndicalistes en danger. Nous demandons également au gouvernement d'évaluer l'efficacité de l'article 200 du Code pénal et de son application, en consultation avec les partenaires sociaux, et de fournir un rapport sur les résultats obtenus et toute action prise en conséquence.

Nous prenons note de l'arrêt SL 1680-2020 de la Cour suprême et souhaitons faire écho aux appels répétés de la commission d'experts en faveur de la modification des dispositions du Code du travail. Nous prions instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires dans un avenir proche pour modifier les dispositions législatives concernant les services essentiels et l'article 417 du code, qui restreint le droit de grève des fédérations et confédérations. La convention s'applique également aux fédérations et confédérations, et celles-ci doivent donc avoir toute liberté pour déterminer leurs programmes et organiser leurs activités.

Nous souhaitons également obtenir des informations supplémentaires sur les raisons justifiant les délais de procédure très courts prévus à l'article 380(2) du Code du travail, qui ont conduit à l'annulation de plusieurs enregistrements de syndicats.

Enfin, nous tenons à exprimer nos préoccupations face à la violence qui a marqué les récentes manifestations sociales en Colombie, déplorant vivement la perte de nombreuses vies et les milliers de blessés. En Colombie, comme partout ailleurs, les gens ont le droit de manifester pacifiquement. Ce droit, ainsi que la liberté de réunion, d'association et d'expression, est essentiel à toute démocratie et doit être respecté et protégé, et non réprimé par la force. Des enquêtes indépendantes et approfondies sur les abus et les violations des droits de l'homme doivent être menées rapidement et de manière transparente et efficace. Un dialogue social inclusif et des négociations qui débouchent sur des actions concrètes sont la seule voie viable pour surmonter cette crise profonde.

L'UE et ses États membres continueront à suivre la situation et restent attachés à notre coopération et à notre partenariat étroit avec la Colombie.

Membre gouvernemental, Barbade – Je prends la parole au nom d'une **majorité importante de pays d'Amérique latine et des Caraïbes**. Nous saluons les délégués du gouvernement colombien, en particulier le ministre du Travail et le procureur général, qui ont fourni à la commission des informations actualisées. Nous remercions le gouvernement colombien pour la présentation de son rapport d'activité sur le suivi des observations que la commission d'experts a formulées sur la convention.

Nous avons pris note des efforts du gouvernement colombien pour faire avancer les enquêtes et lutter contre l'impunité. Nous nous joignons au gouvernement pour rejeter les actes de violence commis contre les dirigeants syndicaux et les travailleurs syndiqués.

Nous reconnaissons, comme le fait la commission d'experts dans le rapport de février 2021, les actions significatives entreprises par les autorités publiques et qu'aujourd'hui, selon les informations transmises par le gouvernement, plus de 960 condamnations pour des crimes commis contre des syndicalistes ont été prononcées. Nous encourageons le gouvernement à poursuivre ses efforts pour faire avancer les enquêtes et punir les coupables, ainsi que pour continuer à protéger les travailleurs et les syndicalistes.

Nous saluons le travail réalisé avec l'OIT pour systématiser et analyser les décisions judiciaires rendues à l'issue des enquêtes sur les crimes commis à l'encontre des syndicalistes.

Nous reconnaissons le processus de négociation collective en cours dans le secteur public et encourageons tous les acteurs à continuer à travailler dans le cadre du dialogue social pour parvenir à un accord dans l'intérêt des travailleurs. Dans le même ordre d'idées, nous espérons que les progrès se poursuivront en matière de mesures de réparation collective en faveur du mouvement syndical.

Nous saluons les informations qui font état de la création de nouveaux syndicats en Colombie, et nous espérons que les organisations syndicales continueront à se développer.

Le travail réalisé au sein de la sous-commission des affaires internationales pour créer une feuille de route afin de faire avancer les observations de la commission d'experts concernant les conventions que la Colombie a ratifiées, de manière tripartite et avec l'assistance technique du BIT, est très important. Nous encourageons donc la poursuite des travaux dans ce sens.

Enfin, nous encourageons le gouvernement à poursuivre les efforts entrepris pour mettre en œuvre ses engagements au titre de la convention, et nous espérons que le BIT continuera à fournir un soutien technique au gouvernement de la Colombie.

Membre employeuse, Guatemala – Tout d'abord, je voudrais dire que, en Colombie, quatre ans après la signature de l'accord de paix, le cycle infernal de la violence se poursuit, et les actes violents des organisations criminelles qui violent les droits de l'homme de la population générale continuent.

En Colombie, comme dans d'autres pays d'Amérique latine, tous les actes de violence contre un dirigeant syndical ne sont pas forcément liés à ses activités. Les employeurs rejettent tous les actes de violence en général, y compris ceux commis contre des dirigeants syndicaux, et, comme dans tous les cas de violence, demandent qu'ils soient clarifiés.

La Colombie a mis en œuvre des initiatives pour la protection des syndicalistes, qui ont été reconnues d'un point de vue général par la commission d'experts et le Comité de

la liberté syndicale dans les cas nos 2761 et 3064. Entre 2002 et 2020, le nombre de meurtres de syndicalistes a diminué de 97 pour cent et, durant cette période, 966 condamnations ont été prononcées pour des actes de violence antisyndicale.

Deuxièmement, en ce qui concerne l'article 200 du Code pénal sur la violation des droits de réunion et d'association, on note que 91 pour cent des 2 727 cas de violation présumée de cet article, présentés entre 2011 et 2020, ont été conclus. Certes, des plaintes sont déposées, mais des progrès significatifs sont réalisés dans les processus d'enquête et de poursuite judiciaire de ce crime.

Troisièmement, le groupe des employeurs a toujours affirmé qu'aucun des articles de la convention ne reconnaît implicitement le droit de grève. Cette affirmation qu'attestent les documents précédant la convention: en effet, selon les rapports de la Conférence de l'époque, la convention proposée ne concernait que la liberté d'association et non le droit de grève; il ne serait donc pas approprié pour la commission d'experts de discuter plus avant de cette question.

En ce qui concerne la grève et les services publics essentiels, la Colombie a défini le sujet dans sa législation que les hautes juridictions du pays ont examiné et jugé conforme aux dispositions de sa Constitution et aux conventions pertinentes de l'OIT.

Membre travailleur, Nicaragua – En Colombie, la démocratie et l'État de droit social continuent d'être détruits alors que se renforce un gouvernement autoritaire qui vend une fausse démocratie pour imposer une dictature, dans laquelle règnent la violence et l'impunité de ceux qui répriment et violent les droits des citoyens. La violation constante de la liberté syndicale, la précarité du travail et le déni des droits sont certaines des causes générant davantage d'inégalité sociale, des niveaux de pauvreté plus élevés et la croissance du chômage de la classe ouvrière colombienne.

Le gouvernement colombien affirme qu'il se conforme à la convention, mais la réalité est tout autre. La persistance des assassinats de dirigeants syndicaux, le recours à la répression face aux demandes d'une société plus juste et la criminalisation des protestations et des revendications sociales témoignent de la violation constante des droits de l'homme.

Le gouvernement, au lieu de conclure des accords avec les dirigeants syndicaux pour résoudre les problèmes sociaux et du travail, s'immisce dans les affaires intérieures des pays voisins et ignore les différentes instances qui, aux niveaux national et international, condamnent les meurtres de jeunes travailleurs et de citoyens qui luttent pour une société plus équitable.

Le droit le plus sacré de tout être humain est la vie, et ce droit est aujourd'hui systématiquement violé par le gouvernement en place. Le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective est également considéré comme un droit de l'homme et doit donc être respecté, comme le prévoit la convention, qui établit également le droit de grève pour exiger le respect des lois et des accords de travail.

Nos paroles sont des paroles de solidarité et nous sommes sûrs que les travailleurs de Colombie aiment la paix et la tranquillité, mais aujourd'hui ils n'ont d'autre choix que de revendiquer et d'exiger la pleine liberté syndicale, le respect de la vie et la restitution du droit de vivre mieux avec une distribution plus équitable des richesses, et que justice soit faite en condamnant ceux qui ont sur les mains et la conscience le sang du peuple colombien. La justice et la vérité doivent prévaloir sur la calomnie et le mensonge.

Membre employeur, Mexique – Avant d'en venir au cas concret, je voudrais faire part à cette commission d'une réflexion sur les procédures de sélection des cas qui,

d'après nous, étaient un problème réglé. Inclure des cas de la région des Amériques au titre de la convention semble être une obsession. Dans le rapport de la commission d'experts, des questions graves ne sont malheureusement pas incluses, contrairement à un cas comme celui de la Colombie, qui ne devrait pas être un cas dans la mesure où tout est fait pour poursuivre la mise en œuvre de l'accord de paix, l'harmonisation de la société, qui donne des résultats concrets, même dans l'environnement de violence qui prévaut.

Ces progrès se reflètent dans les actions permanentes qui garantissent l'exercice de la liberté syndicale, ce qui a été reconnu par les organes de contrôle de l'OIT, notamment par le Comité de la liberté syndicale dans plus d'un cas, comme l'a déjà mentionné Alberto Echeverría, représentant des employeurs de Colombie.

Ce qui a été dit dans cette salle virtuelle témoigne de la volonté de continuer à progresser et, pour cela, il est nécessaire de renforcer le dialogue social qui dépend incontestablement de la participation active du gouvernement avec les représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives.

Peu de pays protègent la liberté d'association au point de considérer que la violation de ce droit constitue un crime. Des améliorations sont toujours possibles, mais ce n'est pas en discutant du cas sans reconnaître les progrès réalisés en Colombie que l'on y parviendra; un amalgame est fait avec les problèmes de violence en général et, dans ce cadre, des violations infondées de la convention sont décrétées à tort.

Les opinions de la commission d'experts et les accusations qui ne sont pas étayées par des preuves doivent être rejetées; ainsi que celles liées à la grève qui ne font pas partie de la convention, et il faut encourager le gouvernement à poursuivre ses efforts en vue de la pacification du pays.

Membre travailleur, États-Unis d'Amérique – La commission et le Congrès du travail souscrivent à cette déclaration. La Fédération américaine du travail et le Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) sont profondément préoccupés par la promotion continue de mesures visant à affaiblir les syndicats et à priver les travailleurs de leur capacité à s'associer librement et à négocier collectivement. On recourait autrefois aux «coopératives de travail associé» qui étaient des structures créées par les employeurs dans le but exprès d'exclure les travailleurs, forcés de travailler dans ce cadre, des protections du Code du travail. Si les fausses coopératives ont aujourd'hui largement disparu, une nouvelle structure a pris sa place.

Le «contrat syndical» est prédominant dans le secteur de la santé, ainsi que dans les secteurs de l'éducation et de l'agriculture, ce qui aggrave les difficultés auxquelles les travailleurs sont déjà confrontés. Par le biais du contrat syndical, la législation permet à une soi-disant organisation syndicale de fonctionner comme une entreprise de services temporaires et prévoit en outre que les travailleurs ne bénéficient pas des droits du travail. Cette structure constitue un détournement complet des objectifs du droit à la liberté d'association et à la négociation collective. Le contrat syndical est toujours autorisé par le Code du travail colombien et par le décret nº 36 de 2016.

Malgré les abus évidents, rien n'a été fait à ce jour pour que les inspections du travail imposent des sanctions lorsqu'ils sont utilisés comme mécanismes d'intermédiation illégale du travail, et aucune mesure n'est prise pour adopter une réforme qui les éliminerait du droit colombien. Le gouvernement doit faire avancer une législation qui empêche effectivement l'intermédiation illégale du travail, notamment en éliminant l'utilisation du contrat syndical.

Présidente – J'aimerais signaler que le gouvernement de la Colombie a émis un point d'ordre sur le non-respect du langage parlementaire qui est de coutume dans notre commission. J'aimerais inviter tous les membres de la commission à respecter le langage parlementaire.

Membre gouvernementale, Canada – Le Canada remercie le gouvernement de la Colombie pour les informations présentées à la commission. Depuis 2018, le Canada et la Colombie travaillent à régler des problèmes qui touchent depuis longtemps les travailleurs en Colombie et qui concernent notamment la liberté d'association et le droit d'association.

Le Canada salue les efforts que la Colombie a accomplis ces dernières années, notamment le travail réalisé par le groupe d'élite du bureau du procureur général, pour mettre fin à l'impunité dans des affaires d'homicides commis et de menaces proférées à l'endroit de syndicalistes, ainsi que le travail de coordination réalisé avec le ministre du Travail. Ces mesures concrètes ont permis de prévenir des crimes à l'endroit de syndicalistes et de protéger la liberté d'association et le droit à la négociation collective, mais il reste encore beaucoup de travail à faire. C'est pourquoi le Canada demande au gouvernement de la Colombie d'intensifier ses efforts.

En premier lieu, mobiliser des partenaires sociaux pour évaluer l'efficacité de l'article 200 du Code pénal et de son application.

En deuxième lieu, supprimer les instruments juridiques utilisés pour compromettre les droits fondamentaux des travailleurs de former des associations et de négocier collectivement, comme les conventions collectives, qui minent l'indépendance et les fonctions essentielles des syndicats.

En troisième lieu, évaluer périodiquement l'efficacité des stratégies proposées par le bureau du procureur général concernant les enquêtes relatives aux homicides commis et aux menaces proférées à l'endroit de syndicalistes.

Le Canada demeure déterminé à travailler avec la Colombie en tant que partenaire, et à appuyer ses efforts visant à régler ces sujets de préoccupation.

Membre employeur, Argentine – Je me contenterai d'évoquer certains des points qui ont été soulevés par la commission d'experts.

Tout d'abord, comme l'a souligné le porte-parole des employeurs, M. Mailhos, la convention ne contient aucune disposition sur le droit de grève. Qui plus est, les travaux préparatoires qui ont précédé l'adoption de la convention indiquent clairement que la convention n'inclut pas la réglementation du droit de grève. C'est également l'avis du groupe gouvernemental du Conseil d'administration et nous sommes heureux d'entendre le gouvernement colombien rappeler ce point important.

Par conséquent, la demande de la commission d'experts au gouvernement de modifier la loi sur la grève et les services essentiels n'a aucun fondement dans la convention. Le gouvernement n'est pas tenu de prendre en compte cette demande, et les conclusions de la commission ne devraient pas aborder ce point.

En ce qui concerne les syndicats, il ne s'agit pas de personnes morales qui se situent au-dessus de la législation qui s'applique dans n'importe quel pays à toute autre organisation car, s'il existe des prescriptions légales pour leur création, il devrait également y en avoir pour leur annulation. Et, à cet égard, l'intervention de la justice est un élément indispensable et indiscutable pour ce faire. Ils ne peuvent être en dehors ou au-dessus de la loi puisqu'ils sont soumis à des droits et obligations comme toute autre entité.

Membre gouvernemental, Honduras – Nous apprécions les informations fournies par les représentants des autorités colombiennes, par l'intermédiaire du ministre du Travail, sur les progrès accomplis dans le respect de la convention.

Nous apprécions les efforts du gouvernement colombien pour répondre aux observations de la commission d'experts, en particulier les progrès réalisés dans la lutte contre l'impunité et la protection des dirigeants syndicaux, efforts reconnus par la commission elle-même.

Nous soulignons les informations fournies par le gouvernement colombien sur la réduction des homicides et l'augmentation significative du nombre de condamnations, qui se traduit par 960 condamnations. Nous considérons que l'étude et la systématisation des condamnations, réalisées conjointement avec le BIT, sont très importantes. Nous encourageons le Bureau à poursuivre ce type d'activités et de travail conjoint.

Nous nous réjouissons des progrès accomplis dans la mise en œuvre de l'accord de paix, notamment avec l'approbation de projets dans ce domaine, la restitution de terres paysannes, la mise en place de politiques relatives aux ex-combattants qui peuvent être réintégrés dans la société, et nous soulignons la création du Conseil national de réintégration. Nous soulignons également les mesures visant à garantir la réparation collective du mouvement syndical.

Nous encourageons le gouvernement à continuer à travailler de manière tripartite sur la feuille de route afin d'avancer sur les questions législatives encore en suspens.

Membre travailleur, Uruguay – Nous, les travailleurs, sommes en désaccord total sur le point de savoir s'il s'agit d'un cas en cours ou d'un cas de progrès non seulement en raison du nombre d'années durant lesquelles nous avons dénoncé ce qui se passe en Colombie, en termes de morts et de meurtres de travailleurs, mais aussi en raison des chiffres qui ont été utilisés. Quoi qu'il en soit, ce qui est en cours ou en progrès, c'est à coup sûr les assassinats de dirigeants syndicaux ou la répression de jeunes gens qui veulent manifester et qui perdent un œil ou sont mutilés sous l'effet de la violence du terrorisme d'État en Colombie, qui se poursuit d'un gouvernement à l'autre.

Ces violations des droits de l'homme, ce ne sont pas des morts ou des meurtres qui n'ont rien à voir avec la lutte sociale que mènent ces jeunes et ces dirigeants syndicaux, non, loin s'en faut, et ce que l'on peut dire c'est qu'il ne s'agit pas d'une exception. Il s'agit de violations systématiques des droits de l'homme dont sont victimes ceux qui luttent pour une société meilleure, plus démocratique, égalitaire et inclusive. C'est la lutte que les Colombiens mènent depuis longtemps, ne recevant pour toute réponse que la violence du terrorisme d'État et de bandes paramilitaires dont on se demande qui les finance.

D'ailleurs, parlant de qui finance, je tiens à préciser, une fois de plus, que pour les travailleurs le droit de grève est un pilier fondamental de la liberté syndicale alors que, à l'inverse, le contrat syndical fait partie de la mafia syndicale. Nous n'avons rien à voir avec eux, ils ne nous représentent pas, et c'est pourquoi les employeurs le revendiquent. Le contrat syndical n'a rien à voir avec la véritable lutte syndicale. Ils font partie d'une mafia que nous rejetons. La seule chose avec laquelle nous sommes d'accord dans tout ce qu'ont dit les gouvernements et certains employeurs, c'est que beaucoup reste à faire. C'est pourquoi nous voulons que l'OIT soit aussi intransigeante que possible face à cette hypocrisie et à ce processus qui règnent en Colombie depuis de très nombreuses années.

Membre gouvernemental, États-Unis d'Amérique – Le gouvernement des États-Unis et le gouvernement de la Colombie continuent de coopérer étroitement pour garantir les droits des travailleurs. Depuis 2017, la coopération s'est intensifiée dans le cadre de consultations entre les points de contact au titre du chapitre sur le travail de l'Accord de promotion du commerce entre les États-Unis et la Colombie.

Nous jugeons encourageants certains des efforts concrets du gouvernement pour mieux protéger le droit à la liberté d'association en Colombie, notamment l'augmentation du nombre d'inspecteurs du travail dans la fonction publique et le renforcement du cadre juridique pour criminaliser les menaces à l'encontre de défenseurs des droits de l'homme, tels que les syndicalistes, par l'ajout en 2018 de l'article 188(e) au Code pénal.

Toutefois, des problèmes importants demeurent. La commission d'experts a noté avec une profonde inquiétude les allégations relatives à la persistance de la violence antisyndicale, ainsi que la lenteur des progrès réalisés pour que les auteurs répondent de leurs actes. De même, les problèmes de liberté d'association doivent être traités par le ministère du Travail. Les mesures et mécanismes existants restent insuffisants pour prévenir et enquêter sur les violations des droits que reconnaît cette convention. Par exemple, entre 2018 et 2020, un seul cas d'inculpation pour la menace à l'encontre d'un syndicaliste est signalé, et aucune condamnation dans des cas relevant de l'article 188(e) ou 347.

Nous demandons au gouvernement de prendre sans attendre des mesures pour garantir la liberté d'association en droit et dans la pratique. À cette fin, il faut:

- s'attaquer davantage aux homicides de syndicalistes et garantir un climat exempt d'intimidation et de violence en intensifiant les efforts et les ressources pour enquêter, poursuivre et identifier les auteurs pour qu'ils rendent compte de leurs actions, y compris les commanditaires de ces actes;
- évaluer et renforcer l'efficacité de l'article 200 du Code pénal et son application;
- garantir un budget suffisant pour inspecter et sanctionner de manière adéquate les violations du droit à la liberté d'association; et
- mener des inspections dans les secteurs prioritaires et veiller à ce que les amendes soient perçues.

Nous apprécions la relation de collaboration et félicitons le gouvernement colombien pour les progrès réalisés à ce jour. Cependant, il reste un travail essentiel et urgent à faire pour résoudre ces problèmes de longue date. Nous restons déterminés à collaborer avec le gouvernement afin de réaliser les avancées nécessaires pour faire progresser les droits des travailleurs en Colombie.

Membre employeur, Honduras – Nous apprécions les informations présentées et approuvons les commentaires présentés par l'Association nationale des entrepreneurs de Colombie, en soulignant que les organisations d'entreprises, et, dans ce cas particulier, l'Association nationale des entrepreneurs de Colombie, n'approuvent pas et n'approuveront jamais aucune forme de menace, homicide, enlèvement ou toute autre manifestation de violence ou d'acte de discrimination contre la classe ouvrière.

Nous nous associons à l'appel de l'Association nationale des entrepreneurs de Colombie pour continuer à approfondir le dialogue social en tant qu'outil nécessaire au renforcement de la démocratie.

Nous demandons instamment au gouvernement colombien de continuer à renforcer les mécanismes internes, d'enquêter rapidement et de poursuivre les responsables de crimes contre les dirigeants et les syndicalistes. Et, surtout, à persévérer dans l'instauration d'un environnement de travail pacifique. Tout comme la commission d'experts l'a fait dans sa dernière observation de 2020, le secteur de l'emploi hondurien reconnaît les efforts déployés par le gouvernement colombien pour offrir une protection adéquate à tous les dirigeants syndicaux et syndicalistes en situation de risque.

Nous demandons à cette commission de considérer ce cas comme un cas de progrès.

Membre travailleur, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Le 28 avril, une manifestation de masse coordonnée par les syndicats colombiens a envahi les rues de nombreuses régions du pays. La manifestation a pris de l'ampleur pour atteindre son point culminant le 1er mai, jour traditionnel des manifestations syndicales. Selon les estimations, entre plusieurs centaines de milliers et plusieurs millions de personnes sont descendues dans les rues. Les protestations visaient les réformes fiscales proposées, ainsi que l'inégalité croissante et la non-application désastreuse du processus de paix dans le pays.

Nous notons que, comme le prévoit la convention, les droits syndicaux incluent le droit d'organiser des manifestations publiques, et que toute intervention des forces de l'ordre doit être dûment proportionnée au danger pour l'ordre public.

Or les organisations de défense des droits de l'homme qui observent l'action menée en réponse aux manifestations ont documenté, jusqu'au 31 mai, des abus de la part des autorités, dont 3 700 cas de violence policière, avec au moins 45 décès de manifestants et 1 600 cas de détention arbitraire. On dénombre également 25 victimes de violences sexuelles et 65 de lésions oculaires. D'où le commentaire d'un sénateur progouvernemental aux ONG: «arrêter de pleurer pour un œil».

La police n'a pas non plus empêché des citoyens d'ouvrir le feu contre les manifestants, avec dans un cas un bilan de dix manifestants autochtones blessés. Selon certaines informations, des manifestants ont été emmenés dans des centres de détention clandestins, ce qui augmente le risque de disparitions forcées.

Le 28 mai, le gouvernement a mis en œuvre un décret renforçant le rôle des forces armées dans le contrôle des manifestations. Ce décret s'appuie sur un article du Code de la police du pays autorisant «l'assistance militaire» «face à un risque ou un danger imminent, ou pour faire face à une situation d'urgence ou une calamité publique». Nous notons que cette énorme manifestation a été largement pacifique et qu'il n'y a pas de situation d'urgence autre que celle provoquée par les actions du gouvernement.

Nous notons que le gouvernement s'est employé à dépeindre les manifestants légitimes comme des terroristes et des criminels pour justifier la répression et réduire la sympathie du public. Dans un pays où 65 dirigeants sociaux ont déjà été assassinés en 2021 et où, depuis l'accord de paix, 270 ex-combattants des Forces armées révolutionnaires colombiennes (FARC) ont également été tués, cette tactique non seulement porte atteinte à la liberté de manifester, mais met des vies en réel danger.

Membre gouvernemental, Suisse – La Colombie figure sur la liste du Comité de la liberté syndicale depuis 1952. Au cours de ces soixante-dix dernières années, ce comité a clos 167 cas, 22 cas sont toujours actifs et 25 cas sont en cours de suivi. La plupart des plaintes concernent des allégations de violence contre des syndicalistes et l'impunité.

La Suisse reconnaît que des efforts importants ont été faits par le gouvernement colombien pour améliorer la situation au cours des années, mais une détérioration est constatée ces derniers mois. La population colombienne et évidemment aussi les syndicats sont confrontés quotidiennement au crime organisé et à d'autres formes de criminalité. Cela a pour conséquence de ralentir le développement durable d'une économie performante et de mettre en péril les droits de l'homme et l'État de droit.

La Suisse appelle donc le gouvernement colombien à poursuivre ses efforts pour éliminer toutes les formes de violence contre les syndicalistes, en particulier les assassinats, les tentatives de meurtre, les disparitions forcées, les menaces de mort et les homicides qui font l'objet de rapports de la commission d'experts.

La Suisse continue de coopérer avec la Colombie dans différents domaines du développement économique et s'attend en même temps à ce que la Colombie accélère son projet de réforme du Code pénal et du Code du travail, en consultation avec les partenaires sociaux, afin de les rendre pleinement conformes aux normes internationales du travail.

Enfin, la Suisse soutient les conclusions et recommandations de la commission d'experts et encourage la Colombie à poursuivre ses efforts pour promouvoir le dialogue social et assurer que ce dernier peut se dérouler dans le climat de confiance nécessaire.

Membre employeur, Norvège – La Colombie a fait des progrès significatifs dans le processus de protection du droit d'organisation. Il convient de souligner les progrès réalisés dans la poursuite des cas de décès de syndicalistes. Les taux d'homicides directement liés à la fonction syndicale ont diminué, grâce aux actions mises en œuvre par le gouvernement. De même, la professionnalisation des inspecteurs du travail permet de mieux protéger les droits associés à la liberté syndicale.

En ce qui concerne le contrat syndical et son impact sur l'application de la convention, la Cour constitutionnelle a réaffirmé l'autonomie dont jouissent les organisations syndicales pour conclure des contrats syndicaux, qui visent à promouvoir le droit de négociation collective, tout en renforçant le droit d'association syndicale, dans le but de générer des emplois pour les membres de l'organisation syndicale et dynamiser l'activité syndicale.

Ainsi, la mise en œuvre de ce modèle de négociation approfondit les différents types d'accords qui peuvent être conclus dans le cadre du dialogue social pour permettre la coordination et la collaboration entre employeurs et travailleurs. Pour éviter l'utilisation abusive du contrat syndical, la législation colombienne dispose de mécanismes d'inspection, de surveillance et de contrôle qui permettent d'imposer des sanctions en cas de preuve d'intermédiation illégale de travail ou de violation des droits des travailleurs.

La figure juridique du contrat syndical ne va pas à l'encontre des dispositions de la convention. En effet, il s'agit d'une figure juridique défendue par les organisations syndicales, car elle leur permet de maintenir un dialogue constant avec l'employeur, d'avoir un plus grand nombre d'adhérents et de générer de plus grands bénéfices pour les travailleurs.

Membre travailleur, Espagne – Je m'exprime devant vous au nom des travailleurs d'Italie, de Suisse, des Pays-Bas, des syndicats des pays nordiques et de ceux d'Allemagne et d'Espagne, pour souligner la situation dramatique de la classe ouvrière en Colombie qui résulte de la politique antisyndicale que mène le pays. Si d'autres pays

du continent américain en font autant, celle menée dans ce pays est plus constante et plus violente.

Nous constatons avec inquiétude que le gouvernement colombien refuse de se conformer aux exigences des normes internationales et des organes de contrôle de l'OIT, empêchant de ce fait qu'il soit mis fin à la discrimination à l'encontre des syndicats, malgré le soutien international que cet organisme a apporté à la Colombie.

En Colombie, la faible syndicalisation est le résultat de la violence antisyndicale, mais aussi des modalités précaires de recrutement et du recours à des figures contractuelles abusives qui, bien que légales, violent les principes de la liberté d'association.

Citons, d'une part, les négociations collectives avec des travailleurs non syndiqués, connues sous le nom de «pactes collectifs». La Colombie a enregistré pas moins de 222 pactes collectifs en 2019, malgré le fait que la commission d'experts ait précisé que, si l'entreprise compte un syndicat, les conventions collectives ne doivent pas être conclues avec des travailleurs non syndiqués. D'autre part, les fameux «contrats syndicaux» qui dénaturent également les organisations syndicales.

Face à ces violations de la convention, nous demandons que des mesures concrètes soient prises pour garantir l'exercice de la liberté syndicale, que le gouvernement mette en œuvre ses engagements de renforcer les organisations syndicales, qu'il fasse droit aux recommandations de cette instance et d'autres organismes internationaux de défense des droits de l'homme et qu'il lutte contre les politiques antisyndicales qui ne font qu'exacerber la situation que le monde reproche aujourd'hui à la Colombie.

Rappelons-nous que la paix ne peut s'établir que là où naissent le travail et le droit de le défendre.

Membre gouvernemental, République démocratique du Congo – La République démocratique du Congo (RDC) a suivi avec une grande attention les cas de violation de la convention. Les cas constatés sont dans les secteurs stratégiques de la vie de ce pays, à savoir dans les domaines de l'éducation, du transport, des mines, de l'agriculture et de l'énergie.

S'agissant des violences antisyndicales, le gouvernement de la RDC souscrit au constat malheureux fait par la commission d'experts avec les différents cas de tentatives de meurtres, voire d'assassinats, des dirigeants syndicaux, de surveillance et de filatures par les agents de l'armée colombienne. Cependant, le gouvernement de la RDC fait le constat que toutes les violences ne découlent pas de la gestion des pouvoirs publics des mouvements d'ordre syndical, mais plutôt de la situation générale d'insécurité.

Il sied de relever que le gouvernement de la Colombie a mis sur pied des mesures de réparation collective au mouvement syndical, l'attribution de l'indemnité aux syndicalistes suite à la riposte démesurée des pouvoirs publics.

Concernant la problématique du délai accordé à la partie la plus diligente pour exercer le recours relatif à l'article 380, au vu de divergences de vues, le gouvernement de la RDC invite les pouvoirs publics à user des vertus du dialogue social avec tous les partenaires sociaux pour une solution appropriée. Aussi, il convient que le gouvernement de la Colombie sollicite l'assistance technique auprès du BIT.

Membre travailleur, République bolivarienne du Venezuela – Les travailleurs de la République bolivarienne du Venezuela sont préoccupés par le regain de violence qui frappe nos camarades syndicalistes et d'autres organisations sociales en République de Colombie qui, loin de s'atténuer, ne fait que s'amplifier depuis septembre 2019, date à

laquelle la Confédération syndicale internationale (CSI) et la Confédération syndicale des Amériques (CSA) ont déposé des plaintes contre le gouvernement pour négligence manifeste dans la prévention de la violence de groupes criminels contre les dirigeants.

Le gouvernement colombien, recourant à la militarisation face aux protestations sociales, bafoue le droit universel à la liberté de manifester pacifiquement. Les forces de police en uniforme et des membres sans uniforme, ou groupes d'autodéfense, attaquent violemment les manifestants, tirent des coups de feu et arrêtent de manière sélective des citoyens qui sont portés disparus.

Dans ce scénario de guerre, le gouvernement a approuvé le décret nº 575 qui impose une assistance militaire à huit gouverneurs et 13 maires, imposant de facto un état de trouble, qui est un coup d'État virtuel perpétré en République de Colombie.

À cet égard, la Commission interaméricaine des droits de l'homme réaffirme les obligations internationales de l'État colombien en matière de sécurité intérieure et les normes interaméricaines qui prévoient que la participation des forces armées aux fonctions de sécurité doit être extraordinaire, subordonnée, complémentaire, réglementée et contrôlée; et que «les États doivent respecter, protéger, faciliter et promouvoir le droit à la protestation sociale et que tout usage légitime de la force doit observer les principes de légalité, d'absolue nécessité et de proportionnalité».

Les travailleurs vénézuéliens demandent au gouvernement colombien de respecter le droit à la vie, le droit de se syndiquer, la convention, et, bien sûr, depuis notre pays, nous embrassons nos camarades colombiens pour témoigner de notre solidarité.

Membre employeur, Brésil – Il est évident que depuis la dernière évaluation, réalisée en 2009 par cette commission, des progrès remarquables ont été accomplis dans le pays, mais ce qui est étrange c'est que ce cas ait été inclus sur la liste restreinte. Dans son rapport, la commission d'experts a reconnu et salué l'engagement actif du gouvernement, l'efficacité de l'action de l'État avec une coordination interinstitutionnelle, les actions et le budget alloués à la protection des syndicalistes, les nombreuses condamnations pénales qui ont permis d'élucider les actes de violence, et la concertation permanente avec les partenaires sociaux. Je remercie le gouvernement d'avoir communiqué des rapports détaillés, faisant état de très bons résultats, pour répondre aux préoccupations de la commission d'experts. La Colombie a bénéficié de l'accompagnement constant de l'OIT et s'est engagée de manière tripartite dans des initiatives et des projets menés par cette dernière. En évaluant le cas de la Colombie, cette commission évalue également l'efficacité de l'OIT elle-même sur le terrain.

En ce qui concerne l'annulation de l'enregistrement d'un syndicat, je souligne que les motifs et la procédure judiciaire sont établis dans la loi, avec une application qui est rationnelle et proportionnée. L'annulation de l'enregistrement se fait selon une procédure régulière, donnant lieu à une décision de justice pouvant faire l'objet d'un recours. Elle est donc conforme à la convention et aux recommandations des organes de contrôle de l'OIT.

Enfin, la commission d'experts fait référence à la grève, et je réitère donc la position du porte-parole des employeurs selon laquelle la convention ne contient pas ou ne reconnaît pas expressément un droit de grève, et qu'il n'appartient donc pas à cette commission d'analyser et de conclure sur cette question, car en Colombie le droit de grève est réglementé au niveau national par des lois spécifiques.

Membre gouvernemental, Chili – Le gouvernement du Chili s'associe aux déclarations d'une grande majorité des pays d'Amérique latine et des Caraïbes. Nous

remercions le gouvernement colombien pour le rapport d'étape sur le suivi des observations de la commission d'experts sur la convention. Nous nous joignons au gouvernement pour rejeter toute forme de violence à l'encontre des personnes qui remplissent une mission syndicale.

Dans le même temps, nous tenons à souligner que les gouvernements du Chili et de la Colombie sont des alliés stratégiques importants dans le domaine du travail. Nous avons travaillé ensemble sur ces questions dans le cadre de notre accord commercial bilatéral, en menant des activités de coopération et en fournissant une assistance technique, ainsi que sur des actions importantes visant à promouvoir l'employabilité de la main-d'œuvre dans l'Alliance du Pacifique.

Nous encourageons tous les acteurs à continuer à travailler dans le cadre du dialogue social afin de parvenir à un accord dans l'intérêt des travailleurs et à continuer à promouvoir des instances telles que la Commission de traitement des conflits déférés à l'OIT pour résoudre, de manière consensuelle, les différends entre les acteurs tripartites. Cette commission nous semble très importante, et nous encourageons donc à continuer à travailler avec elle.

Enfin, nous encourageons le gouvernement de la Colombie à poursuivre ses efforts pour promouvoir la liberté syndicale et la protection du droit syndical sur son territoire, ainsi que pour protéger l'exercice des droits syndicaux des travailleurs colombiens.

Membre employeuse, Allemagne – Permettez-moi de faire quelques commentaires au nom des employeurs allemands. La commission d'experts a reconnu les progrès et les efforts significatifs des autorités colombiennes, s'agissant de la protection des syndicalistes en danger et de la clarification et la sanction des actes de violence antisyndicale.

De même, la commission d'experts a reconnu et salué dans son rapport l'engagement actif de l'État, les initiatives prises pour renforcer l'efficacité de l'action publique par la coordination interinstitutionnelle, ainsi que la consultation des partenaires sociaux.

D'après les informations fournies par le gouvernement, des progrès significatifs ont été réalisés; en témoignent la diminution de 97 pour cent, entre 2002 et 2020, des homicides contre les syndicalistes ainsi que les avancées significatives dans les enquêtes et la poursuite judiciaire des crimes contre les dirigeants syndicaux et les syndicalistes.

Les progrès réalisés et reconnus par le système de contrôle de l'OIT sont le résultat d'un dialogue social permanent et des activités et projets menés avec le soutien de l'OIT.

Enfin, je me joins à mes collègues du groupe des employeurs qui ont parlé avant moi, et qui parleront après moi, pour inviter le gouvernement colombien, les travailleurs et les employeurs à poursuivre sur la voie du dialogue social et de la négociation, qui est finalement la seule voie permettant une véritable réconciliation.

Membre travailleur, Mexique – Nous sommes préoccupés par les violations de la convention et des normes de l'OIT par l'État colombien et nous les condamnons fermement. Selon les dénonciations du Comité national de grève et des organisations de défense des droits de l'homme, de l'année 2020 à juin 2021, des centaines de personnes, dont des dirigeants syndicaux et sociaux, ont été assassinées, persécutées, menacées ou ont disparu pour avoir exercé leur droit légitime à la protestation sociale pacifique, en défense des droits du travail et des droits sociaux dans le pays.

Nous considérons qu'il est de la plus haute importance que cette commission demande au gouvernement colombien d'appliquer toutes les mesures de sécurité et de

protection nécessaires pour garantir la vie et l'intégrité physique de notre camarade, Percy Oyola Palomá, président de la CGT, de tous les dirigeants du Comité national de grève, et surtout des citoyens colombiens.

Cette commission doit approuver une mission tripartite de haut niveau et demander à l'État colombien de respecter la liberté d'association et de négociation collective, en exigeant que le gouvernement mette en œuvre de manière effective le dialogue social et le tripartisme et qu'il établisse de toute urgence une instance de dialogue et de négociation portant sur les six points du plan d'urgence présenté par le Comité national de la grève, notamment les garanties en matière de manifestation et de mobilisation pacifiques.

Membre employeur, Nouvelle-Zélande – Je voudrais juste faire deux brèves remarques concernant ce cas. Tout d'abord, pour souligner que, comme nous en avons été informés, la Colombie a mis en œuvre un certain nombre d'initiatives positives pour faire progresser la protection des dirigeants et des syndicalistes, efforts qui ont été reconnus par le Comité de la liberté syndicale dans les cas récemment analysés.

La commission d'experts et les autres organes de contrôle de l'OIT ont également noté avec satisfaction les efforts déployés par la Colombie et l'ensemble des institutions de ce pays pour renforcer la protection des dirigeants syndicaux et la lutte contre l'impunité. Pour cette seule raison, ce cas n'aurait pas dû être inscrit cette année sur la liste de la commission.

Deuxièmement, en ce qui concerne les observations de la commission d'experts relatives aux procédures suivies en Colombie pour l'annulation de l'enregistrement d'un syndicat, je tiens à souligner que, selon les informations transmises par le gouvernement, ce processus d'annulation relève expressément d'une décision judiciaire. En ce sens, la législation colombienne est conforme à ce qui est recommandé par les organes de contrôle de l'OIT, qui ont indiqué que «l'annulation de l'enregistrement d'un syndicat ne devrait être possible que par voie judiciaire». Selon ce qui précède, la législation actuelle et les procédures établies ne violent pas les dispositions de la convention et, une fois encore, les employeurs estiment que l'accusation n'est pas fondée.

Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI) – La situation effroyable en Colombie est très préoccupante. Les travailleurs de Hong-kong partagent la douleur des travailleurs colombiens qui vivent dans un climat de répression et de violation des droits de l'homme. Le 28 avril, le Comité national de grève de Colombie, dirigé par les syndicats les plus représentatifs, a appelé à des manifestations en réponse aux mesures régressives du gouvernement, notamment une réforme fiscale qui aurait pour effet d'accroître les inégalités, ainsi que des changements dans les systèmes de travail, des pensions et de la santé. Il est interdit aux États d'utiliser la force meurtrière et les armes à feu contre les manifestants. L'application de la loi doit également respecter le principe de légalité, d'absolue nécessité et de proportionnalité, or, durant quarante-huit jours de grève générale, nous avons été témoins de ce qui suit: au 31 mai, 3 789 cas de violences causées par les forces de sécurité; 45 homicides commis par la police et l'armée; 1 700 arrestations arbitraires; 65 personnes souffrant de lésions oculaires causées par des tirs de gaz lacrymogènes et de balles en caoutchouc et 25 victimes de violences sexuelles commises par des policiers.

Les syndicats colombiens ont à plusieurs reprises exhorté le gouvernement à garantir le droit de manifester pacifiquement, mais la réponse du Président Duque a été

le décret nº 575 ordonnant la militarisation de sept villes du pays, ce qui a entraîné un regain de violence.

Le moins que l'on puisse demander à cette commission est d'examiner les graves violations des droits humains et des droits syndicaux commises dans le cadre de la grève nationale. L'OIT doit avoir la possibilité d'évaluer le traitement pénal que le gouvernement réserve aux conflits sociaux et du travail et de recommander un changement urgent des protocoles d'attention et de réaction face aux manifestations, afin qu'ils soient modifiés conformément aux normes internationales.

Enfin, cette commission peut aider les syndicats à exiger des garanties relatives au droit de manifester pacifiquement. Il convient de noter qu'une proposition est sur la table des négociations entre le gouvernement et le Comité national de grève depuis le 24 mai, mais que le gouvernement a refusé de la signer.

Observateur, Organisation internationale des employeurs (OIE) – Je parle en tant que secrétaire général de l'OIE. Ce cas n'a pas été traité depuis plus de dix ans par cette commission, et nous avons pu constater des progrès substantiels dans un pays qui se trouvait dans une situation très difficile de lutte armée, de trafic de drogue et de radicalisme idéologique.

Ces progrès sont le résultat d'un effort collectif pour la défense des libertés, l'éradication de la violence, la lutte contre la corruption, la lutte contre le trafic de drogue, la protection des dirigeants syndicaux et la liberté d'association. Des progrès ont été accomplis dans ces domaines et dans un processus de paix qui n'était pas simple, mais qui était très inclusif, et le dialogue social s'est grandement amélioré.

Alors que la situation du pays s'améliorait grâce aux progrès économiques et sociaux, à l'arrivée d'investissements et à l'essor du tourisme, la pandémie, à l'instar de nombreux autres pays de la région et au-delà, a entraîné la fermeture d'entreprises, des pertes d'emplois et l'instabilité sociale. Le gouvernement fait face à cette situation avec difficulté dans un contexte complexe, qui n'est pas exempt de divers faits de violence, que nous ne nions pas.

Mais ce qui est indéniable c'est que le gouvernement a fait preuve, et c'est toujours le cas, de bonne volonté, d'actions concrètes et de résultats. Il a accepté toutes les recommandations de l'OIT, contrairement à d'autres pays; il a financé, pendant des années, la présence de l'OIT elle-même dans le pays; et il a soumis des informations détaillées à la commission d'experts et également au Comité de la liberté syndicale.

La Colombie est une démocratie qui enregistre des progrès importants depuis de nombreuses années. Elle a besoin d'être accompagnée, et non pointée du doigt, et c'est ainsi que nous abordons le traitement de ce cas.

Observateur, IndustriALL Global Union – Je m'exprime au nom d'IndustriALL Global Union, de la Fédération internationale des ouvriers du transport, de l'Internationale de l'éducation et de l'Internationale des services publics afin de faire part de ma profonde inquiétude concernant l'extrême violence qui règne en Colombie, sur fond d'homicides de dirigeants syndicaux et de membres de syndicats de tous les secteurs.

Les menaces de mort visant les dirigeants syndicaux et sociaux ne sont pas des incidents isolés. Elles s'inscrivent au contraire dans un contexte d'escalade de la violence contre la société civile sous l'administration actuelle. À La Guajira, 226 travailleurs permanents d'une puissante multinationale minière ont été licenciés sans qu'aucune

mesure de transition équitable n'ait été négociée pour les travailleurs concernés, l'entreprise prétendant qu'il s'agissait de «mesures viables».

Ce licenciement est une représaille brutale à la grève de quatre-vingt-dix jours menée avec succès l'année dernière pour contester la nouvelle rotation dangereuse des équipes. Les syndicats ne sont pas consultés en tant que partenaires sociaux, et nous constatons une augmentation rapide des cas de COVID sur tous les lieux de travail. Dans le secteur pétrolier, au sein de la plus grande entreprise publique, les dirigeants de l'Unión Sindical Obrera sont bloqués et se voient refuser l'accès à leur lieu de travail en violation flagrante de la convention collective en vigueur, se servant de la pandémie de la COVID comme prétexte. L'entreprise ne laisse entrer que les travailleurs réguliers, comme si les dirigeants syndicaux – qui, au demeurant, sont aussi des employés de l'entreprise – avaient un quelconque impact sur la contagion.

Le ministère du Travail invoque le manque d'inspecteurs du travail, mais, en l'absence de dirigeants syndicaux sur place, les droits des travailleurs sont bafoués en toute impunité.

Conformément aux observations de la commission d'experts et aux récentes recommandations du Comité de la liberté syndicale dans le cas nº 3316 relatif au droit de grève des pilotes de ligne, le gouvernement doit mettre les dispositions législatives en matière de grève dans les services non essentiels, au sens strict du terme, en conformité avec la convention.

Compte tenu de l'actuelle escalade de la violence d'État et de la répression brutale des protestations civiles légitimes contre les réformes structurelles, Global Union se rallie aux recommandations de la commission d'experts, à savoir que «le gouvernement colombien doit prendre toutes les mesures nécessaires pour que tous les actes de violence antisyndicale, notamment les homicides et autres actes qui ont eu lieu, fassent l'objet d'une enquête et que leurs auteurs, tant matériels qu'intellectuels, soient condamnés».

Représentant gouvernemental, ministre du Travail – J'ai pris bonne note des interventions des différentes personnes qui ont pris la parole, y compris celles qui ont une coloration politique, mais je leur en suis néanmoins reconnaissant. Je remercie les gouvernements, ainsi que les travailleurs et les employeurs, pour les remarques formulées.

La lutte contre l'impunité et la violence contre les organisations syndicales est une préoccupation du Président de la République, M. Iván Duque, qui a donné des instructions précises pour préserver l'intégrité des dirigeants syndicaux. Pour ce gouvernement, la réduction de 96 pour cent des homicides est importante, mais nous devons continuer à protéger les dirigeants syndicaux, car un seul cas, un seul meurtre nous fait mal et nous le condamnons, et c'est pourquoi nous poursuivrons dans cette voie.

Le ministère public a conçu une stratégie d'enquête et de poursuite des crimes commis, y compris ceux commis lors de manifestations, avec 12 plans d'action.

Le gouvernement national respecte le droit de manifester, ainsi que le droit de grève, qui ont tous deux rang constitutionnel. Pour nous, les manifestations pacifiques sont respectées et protégées. Ce que nous rejetons, ce sont les actes de violence qui ont violé les droits non seulement des manifestants, mais aussi des personnes qui ne manifestent pas. Dans de nombreux cas, les «blocus» ont même violé les droits fondamentaux des citoyens, tels que l'accès aux soins de santé, à la nourriture, au travail

et aux activités de loisirs sur le territoire national. Pour témoigner de l'engagement du gouvernement à respecter les droits de l'homme et le droit à la mobilisation, le Président de la République va présenter au Congrès de la République une réforme de la police nationale.

Revenons à la situation actuelle, et notamment aux faits suivants:

- Les contrats syndicaux sont une figure juridique reconnue par nos normes de travail, qui a été prise en compte par le Conseil national de politique économique et sociale (CONPES), et qui a permis de préserver de nombreux emplois. Mais, dans le cas du secteur de la santé, le gouvernement national a proposé et approuvé une loi en vue de sa suppression. Les confédérations syndicales elles-mêmes ont demandé le retrait de ce projet de loi. Nous avons la volonté politique d'éliminer les contrats syndicaux dans le secteur de la santé.

- Annulation de l'enregistrement d'un syndicat. Il est important de souligner qu'en Colombie, contrairement à ce qui se passe dans de nombreux pays, les organisations syndicales sont très protégées à cet égard. Selon notre base de données des archives syndicales, de 1920 à ce jour, soit une période de cent une années, un seul acte d'annulation a été recensé, et ce par voie judiciaire. Il est important de noter que cette figure juridique figure dans le Code du travail et que la déclaration d'illégalité, suivant la suggestion de l'OIT elle-même, relève de la compétence du pouvoir judiciaire.

Nous continuerons à progresser dans l'assistance, l'attention et la réparation dont doivent bénéficier toutes les victimes du conflit et, à cette fin, ce gouvernement investira, au cours des dix prochaines années, 39 millions de dollars pour indemniser les victimes du conflit armé. C'est pourquoi je réitère notre appel à l'OIT pour qu'elle continue à nous accompagner dans l'approfondissement du dialogue social avec tous les acteurs de notre pays. En tant que gouvernement, nous croyons au pouvoir de cet outil dans la recherche d'alternatives permettant d'améliorer le tissu social et économique.

Nous insistons sur le fait que le dialogue social est l'un des piliers fondamentaux de notre gouvernement, et c'est pourquoi nous inscrivons toutes nos actions dans une perspective de recherche de consensus, de respect des droits d'association et de la liberté syndicale, de sorte qu'elles bénéficient du plein soutien des syndicats.

C'est précisément dans cet objectif que nos institutions agissent immédiatement. Dès que les menaces dont a fait l'objet notre délégué syndical qui s'est exprimé aujourd'hui ont été connues, nous les avons publiquement et immédiatement condamnées. J'ai personnellement pris les mesures nécessaires pour renforcer sa sécurité. Nous agissons face à toute menace, c'est pourquoi il est très important de connaître notre attitude envers les dirigeants syndicaux.

Il a été dit que dans le cadre des protestations sociales, ces derniers jours, des meurtres de dirigeants syndicaux ont eu lieu. Je rejette cette affirmation, ce n'est pas vrai; et c'est pourquoi nous sommes surpris d'entendre dire qu'en Colombie il est difficile d'exercer le droit d'organisation.

Le gouvernement colombien a toujours travaillé main dans la main avec l'OIT. C'est pourquoi, aujourd'hui plus que jamais, au lieu d'être pointés du doigt, nous avons besoin du soutien de la communauté internationale pour pouvoir surmonter les obstacles. C'est ce qui ressort du rapport de l'OIT, qui indique que la Colombie, avec 26 pour cent, est le deuxième pays au monde (le premier étant le Brésil) à apporter ses propres ressources à des projets de coopération et de soutien.

Cette année, la Colombie a alloué plus de 4 millions de dollars à de tels projets.

Je tiens à préciser, avant de finir, qu'il ne fait aucun doute que cette commission est sérieuse et dotée de procédures clairement établies. Cependant, certaines interventions parfois ne sont pas dénuées d'une certaine coloration politique. Il ne faut pas que cette commission se laisse emporter dans cette voie; je crois que notre rôle ici est de donner des avis techniques en droit, comme il se doit. C'est pourquoi nous continuerons à respecter l'engagement du gouvernement national envers la convention, qui est la raison d'être de cette commission. Par conséquent, je demande au secrétariat de supprimer les commentaires qui n'ont rien à voir avec la convention, qui ont été exprimés dans cette réunion aujourd'hui.

C'est pourquoi nous nous étonnons que, travaillant main dans la main avec l'OIT, la Colombie soit aujourd'hui montrée du doigt pour ne pas avoir strictement respecté les dispositions de la convention.

Nous avons fait des progrès, notamment sur la question de l'impunité et des peines prononcées, et nous continuerons à travailler dans ce sens. Il est évident que l'histoire du pays a changé, et c'est aussi grâce à la coopération que l'OIT nous a apportée.

À cet égard, je voudrais faire une dernière remarque. La Colombie est le théâtre de violences qui sont le fait de trafiquants de drogue, de groupes violents, de mafias et autres acteurs qui interviennent dans les manifestations. C'est pourquoi nous condamnons une fois de plus et avec force la violence. Nous condamnons et nous punirons la violence exercée contre tout citoyen colombien, d'où qu'elle vienne, et je demande à cette commission de lire attentivement le rapport de quelque 300 pages que nous avons déposé pour en rendre compte. Nous continuerons à informer le monde, l'OIT, les gouvernements et tous ceux qui en font la demande, apportant les informations nécessaires sur ce qui se passe en Colombie.

Plusieurs affirmations nous ont véritablement surpris; comme s'ils ignoraient ce qui se passe dans le pays. Par exemple, il a été affirmé que des réformes du travail et des retraites allaient être présentées ici, sans en discuter au préalable avec les organisations syndicales et les employeurs. Nous n'avons présenté aucun projet de loi dans ce sens. D'où notre grande surprise face à de telles déclarations.

Nous continuerons à écouter toutes les voix qui s'élèvent de la communauté internationale, nous écouterons non seulement les travailleurs, mais aussi les employeurs, afin de surmonter notre crise sociale.

En cette période de manifestations, nous avons mis en place une instance de dialogue et lancé des processus de négociation avec le Comité de grève, de nombreux efforts étant déployés pour changer la situation sociale de ce pays, notamment pour instaurer un revenu de base, formaliser de nombreux travailleurs dans le secteur de la santé, renforcer l'éducation, renforcer tout ce qui a trait aux aspects sociaux des travailleurs informels de Colombie, ce qui est le défi que nous devons relever et pour lequel j'ai demandé à l'OIT de nous accompagner, notamment dans le cadre de la mission pour l'emploi, pour nous aider à créer de nouvelles opportunités.

Aujourd'hui, nous sommes, nous les Colombiens, à la recherche de nombreuses possibilités de travailler et d'améliorer la situation. La présence de la Commission interaméricaine des droits de l'homme au cours des deux dernières semaines témoigne de l'engagement de ce gouvernement en faveur de la transparence. Nous espérons obtenir des résultats et comptons sur l'accompagnement de la commission.

Les portes de la Colombie sont ouvertes à la communauté internationale; nous ne cachons absolument rien. Au contraire, nous rejetons ces formes de violence dans les réseaux sociaux contre le gouvernement colombien.

Membres travailleurs – Nous devons attirer l'attention de tous les participants sur la résolution de 1970 de la Conférence internationale du Travail, concernant les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles dans le cadre de la relation entre les droits de l'homme et les droits syndicaux. Nous rappelons que, selon le Règlement de la Conférence, notre commission a pour mandat d'examiner les mesures prises par les Membres pour donner effet aux dispositions des conventions auxquelles ils sont parties. Par conséquent, nos commentaires s'inscrivent dans le cadre de la convention.

Quant à la suggestion des employeurs selon laquelle nous pouvons reconstruire l'économie sans le plein respect des droits fondamentaux, elle est inimaginable et incompatible avec la Constitution et le mandat de cette Organisation, dont l'objet est la justice sociale.

Le rapport de la commission d'experts montre clairement que, dans le climat de violence endémique qui prévaut, les syndicats sont particulièrement visés pour leurs activités. Les syndicats doivent être particulièrement protégés. Comme le démontrent les interventions que nous avons entendues aujourd'hui, le gouvernement ne s'est pas conformé aux observations et aux conclusions des différents organes du système de contrôle de l'OIT s'agissant de la liberté syndicale et du droit d'organisation. Malheureusement, ce n'est pas faute d'assistance technique ou de ressources, puisque l'OIT et de nombreux gouvernements ont financé ou réalisé des projets visant à améliorer les relations professionnelles dans le pays et à permettre de réduire la violence et l'impunité.

Les agressions physiques brutales de l'armée et de la police contre des syndicalistes et d'autres membres de la société civile, depuis la fin avril, remettent à nouveau en question la volonté du gouvernement de respecter ses obligations envers cette Organisation.

Je tiens à souligner que ce qui se passe aujourd'hui n'est que la manifestation actuelle d'une guerre contre les syndicats qui est menée depuis des décennies. Les travailleurs, les syndicalistes et les syndicats subissent des préjudices importants depuis de nombreuses années, et les employeurs ne doivent pas minimiser cette situation.

Une réparation collective est nécessaire. Nécessaire pour surmonter les graves dommages de l'antisyndicalisme en Colombie. Dans le cadre des accords de paix, le décret nº 624 du 18 avril 2016 ordonne la création et la réglementation de la commission pour la réparation intégrale du mouvement syndical. Cela étant, la commission n'a été créée que le 23 octobre 2019, en raison de la pression exercée par les confédérations syndicales. Réunie le 30 octobre pour adopter les modalités de fonctionnement de la commission, celle-ci n'a tenu aucune autre réunion depuis et rien n'a été entrepris pour faire progresser la mission qui lui a été confiée.

Aucun personnel technique n'a été recruté pour faciliter les travaux de la commission. Rien n'empêchait de mener une grande partie des travaux virtuellement pendant la pandémie. Le gouvernement semble manquer de la volonté nécessaire pour réaliser les progrès que nous attendons tous, afin que les travailleurs puissent enfin réaliser pleinement la promesse de la paix fragile en Colombie.

Ainsi, pour conclure, nous prions instamment le gouvernement de:

- tout d'abord, faire face à la violence antisyndicale en mettant fin à la stigmatisation antisyndicale et en dénonçant publiquement les meurtres de dirigeants de mouvements sociaux et de syndicats. En ce qui concerne l'impunité, les unités d'enquête et les tribunaux spécialisés dans l'investigation et la poursuite des crimes contre les syndicalistes doivent intensifier leurs efforts;
- deuxièmement, en consultation avec les syndicats, adopter les mesures préventives et réactives nécessaires pour garantir l'efficacité et l'efficience du programme de protection, y compris les mesures de protection individuelle et collective;
- troisièmement, en consultation avec les syndicats, adopter une législation interdisant l'utilisation de contrats syndicaux fictifs qui compromettent l'exercice effectif du droit à la liberté d'association par les syndicats légitimes;
- quatrièmement, veiller à ce que l'annulation des enregistrements syndicaux soit limitée aux violations graves de la loi, après avoir épuisé d'autres moyens d'action moins drastiques et s'assurer que ces mesures sont accompagnées de toutes les garanties nécessaires par des procédures judiciaires normales;
- cinquièmement, adopter les mesures législatives qui ont fait l'objet de commentaires répétés de la commission d'experts;
- sixièmement, veiller à ce que la commission pour la réparation intégrale du mouvement syndical soit convoquée immédiatement et travaille avec diligence pour s'acquitter pleinement de son mandat;
- septièmement, nous demanderons à la présente commission d'inclure ses conclusions sur ce cas dans un paragraphe spécial de son rapport.

Membres employeurs – Nous avons écouté attentivement et pris note des interventions de tous ceux qui ont pris la parole. Je remercie en particulier le ministre et la vice-procureure pour leurs interventions et les informations fournies, ainsi que les travailleurs et les employeurs pour leurs interventions.

Je voudrais réagir avec force et rejeter les allusions faites par le porte-parole des travailleurs à l'égard de certains des employeurs présents à la session de cette commission. Selon eux, nous serions favorables à la conclusion d'accords économiques ou à la recherche d'un développement économique qui feraient fi des droits de l'homme. Rien de la sorte n'a été dit dans l'hémicycle, je ne sais pas comment le porte-parole des travailleurs le justifie, mais nous le rejetons et nous demandons que cela soit retiré du procès-verbal de cette commission parce que c'est absolument faux.

Je veux également mentionner le fait que le porte-parole des travailleurs a indiqué qu'il ne s'agit pas d'un cas de progrès. Que les travailleurs soient d'accord ou non ne change rien à ce que nous pensons de ce cas et nous persistons à dire que, d'après nous, les éléments dont on dispose sont suffisants pour le considérer comme un cas de progrès, et que ce fait devra être mentionné dans les conclusions du cas.

Enfin, je voudrais également réagir aux commentaires que plusieurs intervenants ont faits sur les manifestations en Colombie. Il nous semble que cela sort du cadre des commentaires de la commission d'experts et, par conséquent, nous allons demander et soutenir la demande du gouvernement colombien de les retirer du procès-verbal de cette réunion.

Le gouvernement colombien, selon nous, respecte les organes de contrôle de cette instance et a renforcé les projets de coopération avec le Bureau, entièrement financés par des fonds de l'État colombien depuis 2006, date de la signature de l'Accord tripartite pour le droit d'association et la démocratie. La signature de l'accord de 2006 a constitué une étape historique pour l'OIT et, surtout, pour le gouvernement colombien, et les travailleurs et les employeurs de ce pays.

Comme l'a dit à juste titre le ministre, la Colombie a changé. La coopération de l'OIT, le tripartisme, le dialogue social et l'engagement total, décisif et coordonné de tous les organes de l'État au plus haut niveau sont les éléments clés de ce changement.

Bien sûr, le travail doit se poursuivre et beaucoup reste à faire pour redresser la situation. La durabilité et la confiance de la société civile dans les institutions; la culture de la collaboration et de la non-confrontation; la résolution de tous les types de conflits par le dialogue; l'adaptation équilibrée des dispositions de la législation du travail, établie collectivement; le respect et la protection des droits de l'homme des travailleurs et des employeurs; les entreprises durables qui créent des emplois authentiques, décents et productifs et le travail décent sont autant d'aspects fondamentaux.

Nous sommes en présence d'un État qui a travaillé, qui travaille et qui entend continuer à travailler avec l'OIT, le dialogue étant essentiel pour obtenir des résultats concrets, mesurables et ayant un impact positif.

Nous sommes en présence d'un État qui s'est engagé à respecter les normes internationales du travail de l'OIT, à les appliquer effectivement en droit et en pratique, ainsi que le système de contrôle de l'OIT, auquel il contribue année après année.

Nous sommes face à un État qui cherche à consolider des entreprises durables et à assurer aux travailleurs la pleine garantie de leurs droits pour contribuer au développement d'une société prospère, avec des emplois productifs, durables et résilients et en quête d'un travail décent.

Cette commission doit prendre note des efforts positifs déployés par le gouvernement avec les partenaires sociaux et l'encourager à continuer de progresser et d'en rendre compte dans son prochain rapport régulier. L'OIT devrait continuer à soutenir la Colombie dans cet effort soutenu et de longue haleine pour intensifier les progrès accomplis et poursuivre sur la voie du respect de la liberté syndicale que consacre la convention.

La commission doit également inviter le gouvernement à continuer de fournir des informations sur l'avancée des enquêtes et les résultats obtenus dans son prochain rapport régulier.

La commission doit également conclure que la législation renforcée de la liberté syndicale en Colombie concernant l'annulation de l'enregistrement judiciaire d'un syndicat est conforme à la convention nº 87 et répond à l'objectif de protection des organisations syndicales.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations que le représentant gouvernemental a fournies oralement et par écrit, et de la discussion qui a suivi.

La commission salue les efforts déployés par le gouvernement dans l'application en droit et dans la pratique de la convention. La commission se félicite des mesures positives que le gouvernement a prises pour remédier à la situation

de violence dans le pays, et elle encourage le gouvernement à continuer de prendre des mesures pour garantir un climat exempt de violence.

Prenant en compte la discussion et reconnaissant les difficultés qui demeurent, la commission prie le gouvernement colombien de veiller à ce que le Bureau permanent de concertation pour l'octroi d'une réparation collective au mouvement syndical soit convoqué, et à ce qu'il agisse pour s'acquitter pleinement de son mandat.

La commission prie le gouvernement de continuer à fournir dans son prochain rapport des informations sur toutes les mesures prises en consultation avec les partenaires sociaux.

Autre représentante gouvernementale – Nous sommes reconnaissants pour les conclusions établies par la commission. Nous souhaitons réitérer l'engagement du gouvernement colombien envers les obligations que nous avons contractées en tant que membre de cette assemblée.

Nous n'ignorons pas que la commission est la pierre angulaire des organes de contrôle; les discussions de grande envergure témoignent du rôle important que joue la commission dans le cadre de la Conférence internationale du Travail. La commission a pour objectif de donner aux délégués l'occasion d'examiner, par un dialogue constructif, le respect par les États des obligations qui leur incombent au titre des conventions qu'ils ont ratifiées. Dans notre cas, plus précisément la convention nº 87.

Nous espérons que les méthodes de travail de la commission continueront à être améliorées, notamment l'application du règlement mentionné dans le document D.1, paragraphes 21, 29, 44 et 45.

Les conclusions adoptées par la commission sont pour les États des outils de grande valeur qui nous permettent de continuer à améliorer l'application des normes internationales du travail. Nous remercions la commission pour avoir reconnu les efforts du gouvernement, et nous indiquons que nous sommes résolus à continuer à œuvrer pour la défense des travailleurs. Nous ne ménagerons aucun effort pour continuer à progresser dans la protection des droits fondamentaux. Nous espérons pouvoir compter à nouveau sur le soutien de l'OIT pour l'approfondissement du dialogue social en Colombie. Le dialogue social est un instrument efficace et essentiel pour renforcer la démocratie et la participation sociale. Nous continuerons à œuvrer pour garantir le droit à la liberté syndicale et le droit d'association et pour faire progresser efficacement les mesures de réparation collective en faveur du mouvement syndical.

Kiribati (ratification: 2009)

Convention (nº 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Article 3 de la convention. Pires formes de travail des enfants. Alinéa *b)*. Utilisation, recrutement ou offre d'un enfant à des fins de prostitution

Le gouvernement de Kiribati, en ratifiant la convention en 2009, a souligné qu'il était fermement résolu à éliminer dans le pays toutes les pires formes de travail des enfants.

En 2015, le projet de loi sur l'emploi et les relations professionnelles a été adopté par le Parlement et publié récemment au journal officiel en 2019.

Le ministère de l'Emploi et des Ressources humaines, qui est chargé de l'application de cette loi, a confié cette tâche à quatre inspecteurs. Ces derniers ont effectué en tout 526 inspections du travail entre 2017 et 2020. Parmi ces inspections, 303 ont mis en évidence une non-conformité constante aux conditions d'emploi – heures de travail, salaires non versés, licenciements abusifs. Au cours des inspections, les inspecteurs ont élaboré un calendrier d'inspections pour toutes les entreprises de Kiribati. Les listes des entreprises enregistrées sont fournies par le ministère du Commerce, de l'Industrie et des Coopératives. Les inspecteurs du travail collaborent avec le Département de la police pour engager des poursuites dans le cas des infractions les plus graves. À ce jour, la police indique, de même que les dossiers judiciaires, qu'il n'y a toujours pas de cas de poursuites pour travail des enfants.

Par ailleurs, les partenaires sociaux et les acteurs concernés, en collaboration avec le gouvernement, sont conscients de la nécessité cruciale de mieux coordonner la lutte contre les pires formes de travail des enfants.

Alinéa *c)*. Utilisation, recrutement ou offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants

Le gouvernement indique que l'on manque de mécanismes d'application pour lutter contre les pires formes de travail des enfants. L'adoption de règlements sur les listes de travaux légers et de travaux dangereux aidera à combattre les activités liées aux pires formes de travail des enfants. De même, à l'avenir, la formation et le renforcement des capacités des inspecteurs du travail permettront de garantir la compétence des agents en ce qui concerne les activités visant à faire connaître les activités interdites par le Code de l'emploi et des relations socioprofessionnelles (EIRC) et la mise en œuvre/application effective du code.

Alinéa *d)* et article 4. Travaux dangereux et détermination des types de travaux dangereux

Le gouvernement prend acte des conclusions des études menées et des rapports soumis qui indiquent que les pires formes de travail des enfants existent à Kiribati; il est en train de finaliser le texte visant à modifier l'âge minimum et de préparer la séance de lecture du projet de loi, l'objectif étant d'adopter cette modification lors de la prochaine session du Parlement en août 2021, laquelle sera suivie par la finalisation du règlement sur la liste de travaux dangereux et de travaux légers pour les enfants. Les conclusions susmentionnées serviront de base à ces initiatives de réforme législative; le gouvernement partage la préoccupation des parties prenantes quant à la situation

difficile des enfants qui travaillent dans ces conditions et cet environnement difficiles, et quant aux conséquences que cela aura pour les enfants s'ils ne sont pas protégés comme il convient.

Les inspections du travail n'ont pas été étendues aux secteurs privé et informel ni aux secteurs qui, selon les études et les rapports, sont les lieux où le risque de travail illégal des enfants est élevé – entre autres, bateaux de pêche, bars «kava», vente ambulante, travaux domestiques et boîtes de nuit. Les discussions récentes avec les partenaires sociaux lors des réunions du Conseil consultatif sur le travail décent en 2019-20 indiquent qu'il faut une assistance technique appropriée pour élaborer des outils et des réglementations afin de lutter contre les pires formes de travail des enfants dans ces secteurs. Il faut aussi renforcer comme il se doit les capacités des inspecteurs du travail pour ce type d'inspection afin que ces activités soient clairement définies pour garantir le succès des poursuites.

Les travaux domestiques, tels que la coupe des feuilles de palmier, la préparation des fruits de mer et le travail avec des animaux soumis à aucun contrôle, font partie des activités normales dans un cadre domestique traditionnel des sociétés et des familles de Kiribati. La réglementation de ces travaux pour les jeunes enfants sera préjudiciable à l'ensemble des compétences dont ces jeunes ont besoin pour survivre sur un atoll, en particulier ceux qui vivent dans les îles extérieures, en milieu rural, et constituera une rupture avec les normes culturelles de Kiribati. C'est pourquoi, lors des réunions du Conseil consultatif pour le travail décent (DWAB), au sujet des règlements sur les listes des travaux dangereux et des travaux légers que le gouvernement a mentionnés précédemment, les partenaires sociaux ont estimé qu'il fallait une consultation plus approfondie pour s'assurer qu'ils sont applicables au contexte de Kiribati.

Le gouvernement réaffirme toutefois la nécessité de renforcer les capacités des inspecteurs du travail et d'apporter l'assistance technique voulue pour élaborer un système et une procédure d'inspection efficaces et adaptés à la situation, et spécifiquement destinés à combattre les pires formes de travail des enfants.

Article 5. Mécanismes de surveillance

Le ministère de l'Emploi et des Ressources humaines a déjà entamé des discussions, avec la police de Kiribati et le ministère des Femmes, de la Jeunesse, des Sports et des Affaires sociales (MWYSSA), sur un programme d'inspection conjointe des activités et lieux considérés comme très risqués. Il s'agit notamment des bars «kava», des boîtes de nuit et de la prostitution sur les navires de pêche étrangers. Les inspections dans ces activités et lieux très risquées n'ont toutefois pas commencé. Le gouvernement note qu'il est crucial d'adopter les règlementations pertinentes et d'assurer la formation et le renforcement nécessaires des capacités avant d'entamer ces inspections.

Article 7, paragraphe 1. Sanctions

Le gouvernement prend note de la recommandation de la commission concernant les sanctions imposées en vertu de l'EIRC pour les cas de pires formes de travail des enfants, et il veille dans ces cas à l'application de sanctions de détention suffisamment efficaces et dissuasives. Le gouvernement mènera des consultations sur cette recommandation avec le DWAB et fournira des informations actualisées au cours du prochain cycle de présentation de rapports.

Article 7, paragraphe 2. Mesures efficaces devant être prises dans un délai déterminé. Alinéas *a)* et *b)*. Empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants, soustraire les enfants des pires formes de travail des enfants et assurer leur réadaptation et leur intégration sociale. Exploitation sexuelle à des fins commerciales

Le MWYSSA élabore actuellement un système d'orientation aux fins de la protection de l'enfance qui sera coordonné par le Groupe de travail sur la protection de l'enfance (CPWG), lequel est composé des principaux ministères concernés, des services de police de Kiribati, des organisations non gouvernementales et des communautés. Cette procédure sera fondamentale pour la protection des enfants à Kiribati. Les organismes qui interviennent jouent un rôle essentiel dans l'octroi d'une protection et d'une assistance immédiate. Le gouvernement n'a pas encore approuvé le CPWG.

Actuellement, il n'y a pas de cas connu d'enfants soustraits à l'exploitation sexuelle à des fins commerciales et ayant bénéficié d'une réadaptation et d'une intégration sociale.

Article 7, paragraphe 2. Mesures efficaces devant être prises dans un délai déterminé. Alinéa *a)*. Empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants. Accès à une éducation de base gratuite

La loi sur l'éducation de Kiribati dispose que les enfants en âge de scolarité obligatoire ont droit à la gratuité de l'inscription et à une éducation gratuite dans les écoles primaires et secondaires du premier cycle. La loi oblige également les parents à inscrire leurs enfants à l'école chaque année pendant les périodes de scolarité obligatoire. L'inscription d'enfants ne peut pas être refusée pour des motifs discriminatoires tels que le sexe, la religion, la race ou le handicap. Le gouvernement mène des programmes essentiels pour garantir la mise en œuvre de ces dispositions, notamment le renforcement des capacités des enseignants dans les domaines de l'inclusion et du genre dans le cadre éducatif, ainsi que l'élaboration d'un programme national fondé sur l'éducation inclusive.

En outre, le programme AusAID pour l'amélioration de l'éducation à Kiribati, lancé en 2010, a commencé ses activités en 2011. Il a été réalisé en trois phases, et comprend la rénovation d'écoles primaires dans les îles extérieures, dans les îles de la Ligne et à Tarawa Sud. Certaines des activités couvrent également une assistance technique et un financement pour la réforme des programmes scolaires, et pour le renforcement des capacités des enseignants dans les instituts de formation d'enseignants de Kiribati, conformément à la politique d'éducation inclusive. La politique environnementale intégrée (KIEP) a également joué un rôle essentiel dans la construction d'écoles modèles à Tarawa Sud. Ces écoles sont conçues pour accueillir les enfants handicapés et leur donne la possibilité d'aller à l'école; les enseignants et le personnel sont spécifiquement formés pour répondre à leurs besoins.

Discussion par la commission

Représentant gouvernemental, secrétaire chargé de l'Emploi et des Ressources humaines – C'est un honneur pour moi de m'adresser à la Commission de l'application des normes, mais je regrette que ce soit pour présenter le cas de mon gouvernement relatif à la convention (nº 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Il est malheureux que la République de Kiribati soit considérée comme étant le théâtre de cas de pires formes de travail des enfants au niveau national. Des enquêtes ou des rapports nationaux publiés récemment illustrent la situation relative au travail

des enfants dans notre pays. Toutefois, il importe de noter que certains des cas recensés, tels que la coupe des feuilles de palmier, constituent des pratiques culturelles intrinsèques qui sont essentielles pour former des citoyens résilients et créer des moyens durables de subsistance dans notre pays, qui est considéré comme l'un des pays les moins avancés de la région. Le fait d'interdire cette pratique aux jeunes enfants peut avoir de graves conséquences au sein des communautés de Kiribati.

En outre, le gouvernement condamne fermement toutes les autres formes de travail des enfants et s'emploie actuellement à améliorer les systèmes de contrôle applicables à ces types d'activités. C'est ce qui ressort du rapport soumis par le gouvernement de Kiribati, qui illustre certains des progrès accomplis, allant des réformes politiques et législatives à des systèmes d'intervention améliorés grâce à l'établissement de voies d'orientation, en passant par une meilleure coordination avec les parties prenantes.

Le gouvernement prend note des problèmes liés à la collecte d'informations et à la mise en place d'une base de données centralisée, de la nécessité de renforcer les capacités des services d'inspection du travail et des organismes de mise en œuvre associés, ainsi que de bénéficier d'une assistance technique pour renforcer la législation afin de garantir une meilleure mise en œuvre de la convention.

Le gouvernement souhaite saluer le soutien inconditionnel fourni par le bureau régional de l'OIT à Suva. Les conseillers techniques ont fait des efforts notables qui transparaissent, notamment, dans l'élaboration et l'adoption de notre Programme de travail national 2019-2022, l'assistance technique fournie dans le cadre de certaines de nos réformes législatives qui doivent encore être adoptées par le Parlement, et les activités de formation et de renforcement des capacités dispensées aux fonctionnaires qui participent à la mise en œuvre des conventions ratifiées.

Membres employeurs – Le présent cas porte sur l'application d'une convention fondamentale, à savoir la convention nº 182, qui est la toute première convention de l'OIT à avoir été ratifiée de manière universelle par les 187 États Membres de l'Organisation. Il s'agit sans aucun doute d'une avancée historique que le groupe des employeurs salue et a toujours appuyée. Nous constatons en outre que ce débat a lieu au moment opportun, étant donné que nous célébrons en 2021 l'année internationale pour l'élimination du travail des enfants.

Cependant, et malheureusement, une ratification universelle n'est pas synonyme d'une application universelle automatique en droit et dans la pratique. C'est la première fois que la commission examine l'application de cette convention ratifiée par Kiribati en 2009.

La commission d'experts a formulé une observation et une demande directe afin de signaler les lacunes dans la conformité de Kiribati en 2020.

Nous sommes reconnaissants au gouvernement d'avoir soumis à la commission des informations supplémentaires portant clarification de certaines questions relatives à l'application de la convention. Nous regrettons toutefois que ces informations aient été transmises deux jours avant l'examen du présent cas.

Les observations formulées par la commission d'experts mettent en évidence des éléments d'inadéquation particulièrement graves concernant l'application de la convention à Kiribati. Permettez-moi de les résumer autour de deux axes.

En premier lieu, il convient de noter que l'alinéa *b)* de l'article 3 de la convention interdit l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de

production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques. La commission a observé que l'article 118 f) du Code de l'emploi et des relations socioprofessionnelles de 2015 interdit l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, et prévoit en cas d'infraction une peine d'amende d'un montant de 5 000 dollars des États-Unis, une peine de dix ans d'emprisonnement, ou les deux peines cumulées.

Nous constatons que le gouvernement a fourni des informations concernant les activités d'inspection du ministère de l'Emploi et des Ressources humaines effectuées par quatre inspecteurs: un total de 526 inspections réalisées entre 2017 et 2020. Nous sommes néanmoins surpris de ce que le gouvernement ait indiqué qu'il n'a pas été signalé d'affaire ni de condamnation liée à l'article 118 f) susmentionné du code de l'emploi.

Dans ses observations, la commission d'experts a identifié rigoureusement diverses sources qui apportent des preuves d'engagement d'enfants âgés de 10 à 17 ans dans des activités de prostitution. Ces sources sont notamment le programme TACKLE déployé par l'OIT à Fidji, le rapport du Comité des droits de l'enfant de mars 2020 et le rapport du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

Les membres employeurs appuient les demandes formulées par la commission d'experts tendant à ce que le gouvernement prenne les mesures nécessaires pour veiller à ce que les personnes qui contreviennent à l'article 118 f) du Code de l'emploi et des relations socioprofessionnelles fassent l'objet d'une enquête et de poursuites appropriées et fournisse des informations concernant le nombre de violations de cette disposition.

En second lieu, les observations formulées par la commission d'experts sont liées aux dispositions des alinéas *a)* et *b)* du paragraphe 2 de l'article 7, qui visent à empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants, à soustraire aux pires formes de travail des enfants ceux qui y ont été engagés et à assurer leur réadaptation et leur intégration sociale. Nous prenons note du fait que la commission d'experts avait prié le gouvernement d'intensifier ses efforts afin de prévenir l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales dans le pays et de fournir des informations sur les mesures prises pour soustraire à cette pire forme de travail des enfants ceux qui y avaient été engagés.

Le gouvernement a présenté et échangé il y a deux jours certaines informations pertinentes concernant les mesures prises à cet égard. Nous saluons ces efforts ainsi que l'engagement à lutter contre ces problèmes extrêmement graves. Nous encourageons le gouvernement à continuer de travailler avec les acteurs sociaux et les organisations internationales de coopération au développement afin de prévenir l'exploitation des enfants, même dans des circonstances socio-économiques défavorables.

Les membres employeurs encouragent également le gouvernement à continuer de mettre en œuvre en priorité les mesures relatives à la sensibilisation au travail des enfants et à la conscientisation de la population, ainsi qu'au renforcement des capacités des inspecteurs du travail, des travailleurs sociaux et des acteurs du secteur privé. Par ailleurs, compte tenu du rôle que joue l'éducation dans la prévention des pires formes de travail des enfants, les membres employeurs suggèrent au gouvernement d'intensifier ses efforts pour faciliter l'accès de tous les enfants, en particulier les filles, à une éducation de base gratuite, en augmentant les taux de scolarisation et en diminuant les taux d'abandon scolaire.

Les membres employeurs remercient une nouvelle fois le gouvernement pour les informations écrites et orales soumises à la Commission de l'application des normes. Nous notons que le Bureau propose un éventail de programmes à l'intention des pays où le travail des enfants est une réalité. Nous encourageons le gouvernement à solliciter l'assistance technique du BIT afin de renforcer les capacités des mandants tripartites en vue de mettre en œuvre des stratégies efficaces et d'éradiquer les pires formes de travail des enfants, après avoir consulté les partenaires sociaux de manière opportune et efficace.

En conclusion, nous soulignons que pour concrétiser la cible 8.7 des objectifs de développement durable, qui vise à éliminer le travail des enfants sous toutes ses formes d'ici à 2025, il est nécessaire que tous les gouvernements, toutes les organisations d'employeurs et de travailleurs et l'OIT elle-même continuent d'œuvrer en ce sens.

Membres travailleurs – Notre commission examine pour la toute première fois l'application de la convention nº 182 par le gouvernement de Kiribati. Nous notons que le pays a ratifié la convention en 2009 et que, depuis son premier rapport sur l'application de la convention présenté en 2013, la commission d'experts soulève les mêmes préoccupations particulièrement graves concernant le problème persistant de l'utilisation, du recrutement et de l'offre d'un enfant à des fins de prostitution. La situation à Kiribati est source de préoccupations profondes alors même que l'exploitation sexuelle des filles subsiste.

Les membres d'équipage des bateaux de pêche étrangers sont en grande partie à l'origine de la demande d'enfants dans le secteur du commerce sexuel. Les filles concernées reçoivent généralement un appui financier – sous la forme de nourriture, d'alcool ou de biens – en échange de services sexuels avec des collaborateurs locaux. On ne dispose malheureusement que de très peu d'informations détaillées concernant la prostitution des enfants, étant donné que le gouvernement ne fournit pas suffisamment de données pour évaluer la situation. Il ressort de l'évaluation rapide sur le travail des enfants à Tarawa, réalisée dans le cadre du Programme international de l'OIT pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) en 2012, que, sur les 61 enfants identifiés comme étant engagés dans le travail des enfants, 33 étaient victimes d'exploitation sexuelle à des fins commerciales.

Nous notons avec préoccupation que l'article 118 (2) du Code de l'emploi et des relations socioprofessionnelles (2015), qui prévoit des sanctions en cas de pires formes de travail des enfants, établit une peine d'amende d'un montant de 5 000 dollars des États-Unis, une peine de dix ans d'emprisonnement, ou les deux peines cumulées, pour toute personne se livrant à l'utilisation, au recrutement ou à l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques. Nous faisons écho aux commentaires formulés par la commission d'experts selon lesquels, compte tenu de la gravité de ces pires formes de travail des enfants et du caractère dissuasif que les sanctions devraient avoir, une législation prévoyant la possibilité d'infliger uniquement une amende ne peut être considérée comme efficace.

À la lumière des informations fournies par le gouvernement en 2020, les situations de prostitution des enfants tendent à ne pas être dénoncées parce qu'il est considéré que ces filles n'agissent pas sous la contrainte et que, d'une manière générale, la société n'a pas une perception claire du caractère illégal et dangereux de cette pratique. L'absence d'affaires signalées ou de condamnations relatives à l'utilisation, au recrutement ou à l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques est d'autant plus préoccupante et

met clairement en exergue de graves lacunes dans les mesures prises par le gouvernement pour empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants et pour punir les auteurs de ces actes.

En ce qui concerne les mesures de protection des enfants, nous notons l'information fournie par le gouvernement de Kiribati selon laquelle la police effectue des patrouilles de nuit afin d'empêcher que les enfants n'errent dans les rues, l'objectif étant de prévenir l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales et de soustraire à ces pratiques ceux qui y ont été engagés.

Nous prenons en outre note des activités de renforcement des capacités menées auprès des gérants et des membres des bars «kava» qui emploient de nuit des filles n'ayant pas l'âge légal de travailler, ainsi que de la mise sur pied d'un service de conseil s'adressant à ces enfants, qui leur fournit les moyens de se réinsérer dans la société, notamment par la scolarisation, et assure auprès d'eux une action de prévention de l'alcoolisme.

Nous notons également les services d'orientation en vue de la protection des enfants mis sur pied actuellement par le ministère des Femmes, de la Jeunesse, des Sports et des Affaires sociales. Nous saluons les efforts déployés pour améliorer l'éducation ainsi que le système et l'infrastructure d'enseignement, de façon à faciliter l'accès des enfants à l'éducation. Ces mesures revêtent une importance cruciale pour empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants, soustraire aux pires formes de travail ceux qui y ont été engagés et assurer leur réadaptation et leur intégration sociale.

Toutefois, afin d'obtenir des résultats, il faut que ces mesures soient complétées par des mécanismes solides de contrôle et d'inspection. À ce propos, nous prenons note des informations communiquées par écrit par le gouvernement indiquant que seuls quatre inspecteurs sont chargés de la mise en œuvre du Code de l'emploi et des relations socioprofessionnelles et que ceux-ci n'ont pas la formation et les capacités nécessaires pour surveiller les problèmes liés au travail des enfants et éliminer cette forme de travail.

Nous prenons aussi note des discussions en cours entre le ministère de l'Emploi et les forces de police de Kiribati en vue d'effectuer des inspections conjointes là où le risque d'exposition aux pires formes de travail des enfants est particulièrement élevé, par exemple à bord de bateaux étrangers ainsi que dans les bars «kava» et les boîtes de nuit. Si nous saluons ces initiatives positives, nous souhaitons néanmoins souligner que des mesures de mise en œuvre renforcées sont attendues depuis longtemps et que le gouvernement de Kiribati doit agir sans délai pour garantir la mise en œuvre de la législation pertinente, notamment à la faveur de services d'inspection du travail suffisamment équipés et formés.

En ce qui concerne les travaux dangereux, nous sommes profondément inquiets de constater que, d'après l'Office national de la statistique de Kiribati, environ 15 pour cent des enfants âgés de 5 à 17 ans travaillent dans des conditions dangereuses. Nous nous référons à l'évaluation rapide réalisée en 2012 dans le cadre du programme OIT-IPEC, laquelle a révélé que des enfants étaient engagés dans des activités de manutention, de chargement et de déchargement des navires, dans certaines activités dangereuses liées à la pêche, dans des activités telles que la vente de marchandises sur la voie publique, le travail dans des ateliers de mécanique ou de réparation de bateaux, ou encore la préparation de ciment.

Nous observons que la liste des types de travaux dangereux interdits aux enfants de moins de 18 ans a été élaborée par le ministère de l'Emploi, avec l'appui du BIT, en

attendant la prochaine session du Parlement en août 2021. Nous appelons le gouvernement à accélérer l'adoption de la liste des types de travaux dangereux, conformément à la convention, et à effectuer régulièrement des inspections du travail afin de détecter les cas de violation et d'imposer des sanctions dissuasives.

Membre travailleur, Kiribati – Je suis ici pour défendre la protection des droits des travailleurs, qui est tributaire non seulement d'une structure législative solide, mais aussi d'un mécanisme de mise en œuvre efficace.

Kiribati a ratifié la convention dont il est question en 2009. Au titre de l'article 118 f) du Code de l'emploi et des relations socioprofessionnelles (2015), l'utilisation, le recrutement et l'offre d'un enfant à des fins de prostitution sont interdits. En cas d'infraction, une peine d'amende d'un montant de 5 000 dollars des États-Unis, une peine de dix ans d'emprisonnement, ou les deux peines cumulées sont prévues.

Nous constatons que, dans plusieurs rapports, des institutions internationales telles que l'OIT, à travers le programme IPEC, et l'Équipe de pays des Nations Unies pour Fidji (qui couvre Kiribati) ont attiré l'attention sur l'engagement des enfants dans la prostitution, notamment à bord de bateaux étrangers, qui sont le lieu le plus fréquent de prostitution des enfants. Malheureusement, le gouvernement n'a signalé à la commission d'experts aucune affaire ou condamnation relative à l'article 118 f) du Code de l'emploi et des relations socioprofessionnelles (2015). Il est évident que le fait que le gouvernement n'ait transmis aucune information aux organes de contrôle de l'OIT constitue un manquement grave à ses responsabilités. Nous partageons en outre l'avis qu'un système d'inspection inefficace ne profite à personne.

De plus, il existe des lacunes dans le cadre juridique de Kiribati en ce qui concerne la protection adéquate des enfants contre les pires formes de travail des enfants, l'exercice de travaux dangereux, les activités interdites aux enfants, ainsi que la traite des enfants. Le pays n'a pas identifié les types de travaux dangereux interdits aux enfants, que ce soit dans sa législation ou dans sa réglementation nationale. Au titre de l'article 116 du Code de l'emploi et des relations socioprofessionnelles, les activités et les heures de travail hebdomadaire acceptables pour les enfants effectuant des travaux légers ne sont pas précisées. La loi ne dit rien non plus sur les conditions dans lesquelles les travaux légers peuvent être effectués. Les lois de Kiribati portant interdiction de la traite des enfants sont insuffisantes puisqu'elles n'interdisent pas spécifiquement la traite des enfants au niveau national.

Permettez-moi de donner quelques exemples concrets pour montrer combien la pratique des pires formes de travail des enfants à Kiribati est grave. De nos jours, il n'est pas rare d'aller faire des achats la nuit et de voir un ou deux enfants qui vendent des bijoux ou des produits locaux faits à la main. Ces enfants sont exploités par leurs tuteurs ou leurs parents. Dans les bars «kava», il arrive souvent de voir des enfants errer ou assis au bar avec des clients. En ce qui concerne l'exploitation sexuelle à des fins commerciales, des jeunes filles à partir de 14 ans montent à bord de bateaux de pêche étrangers amarrés au port et offrent leurs services aux membres de l'équipage, en échange de cadeaux ou d'argent.

Il est donc nécessaire que cette commission intervienne de toute urgence afin d'empêcher que des enfants ne soient engagés dans ces activités. Il faut porter un coup d'arrêt à l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales à Kiribati. Surtout, le gouvernement de Kiribati doit redoubler d'efforts pour prévenir les pires formes de travail des enfants. Le gouvernement doit prendre les mesures nécessaires pour soustraire aux

pires formes de travail des enfants, y compris l'utilisation d'un enfant à des fins de prostitution, ceux qui y ont été engagés. Ces mesures consistent notamment à:

- renforcer les services d'inspection du travail et conduire des inspections ciblées sur la base d'une analyse des données relatives aux secteurs à haut risque et aux schémas d'incidents graves;
- établir un mécanisme afin de coordonner les mesures du gouvernement visant à lutter contre les pires formes de travail des enfants;
- redoubler d'efforts afin d'éliminer les barrières à l'éducation et de garantir l'accès de tous les enfants à l'éducation;
- mettre en œuvre des programmes sociaux afin de s'attaquer aux pires formes de travail des enfants, notamment dans les secteurs de la construction et du commerce ambulant;
- veiller à ce que les personnes qui contreviennent à l'article 118 f) du Code de l'emploi et des relations socioprofessionnelles (2015) fassent l'objet d'une enquête et de poursuites; et
- consulter les syndicats et les partenaires sociaux en vue d'élaborer un programme de mise en œuvre de ces mesures.

J'appelle le gouvernement de Kiribati à agir dans le respect de la convention.

Les travailleurs de Kiribati attendent de leur gouvernement qu'il respecte les engagements internationaux qu'il a pris en vertu de la ratification de la présente convention et d'autres conventions internationales du travail.

Membre gouvernemental, Portugal – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. Les pays candidats – le **Monténégro** et l'**Albanie** –, la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE) et membre de l'Espace économique européen (EEE), ainsi que la **République de Moldova**, souscrivent à cette déclaration.

L'UE et ses États membres se sont engagés à promouvoir, à protéger, à respecter et à réaliser les droits de l'homme, y compris les droits des travailleurs, ainsi que la liberté syndicale et l'abolition du travail forcé ou obligatoire et du travail des enfants.

Nous mettons un point d'honneur à promouvoir la ratification universelle et la mise en œuvre des droits internationaux du travail revêtant un caractère fondamental, notamment la convention nº 182 sur l'abolition des pires formes de travail des enfants. Nous appuyons l'OIT dans l'exercice de son rôle indispensable en vue de renforcer, de promouvoir et de superviser l'application des normes internationales du travail et des conventions fondamentales, en particulier.

Nous remercions le Bureau et souscrivons pleinement à son attachement constant à promouvoir les droits des travailleurs à Kiribati, l'égalité de traitement, ainsi que l'élimination de la discrimination, du travail forcé et du travail des enfants.

Nous notons avec un profond regret les informations qui témoignent de la persistance du travail des enfants, y compris sous ses pires formes, en particulier la prostitution d'enfants mineurs et l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales. Le gouvernement doit redoubler d'efforts pour éradiquer ces pires formes de travail des enfants.

Nous souscrivons aux observations formulées par la commission d'experts et exhortons le gouvernement à prendre les mesures nécessaires afin de veiller à ce que

les personnes qui contreviennent aux dispositions du Code de l'emploi et des relations socioprofessionnelles, lequel interdit l'utilisation, le recrutement et l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, fassent d'objet d'une enquête et de poursuites.

Nous appelons également le gouvernement à fournir des informations sur le nombre de violations recensées, de poursuites et de condamnations, et de sanctions imposées.

L'UE et ses États membres saluent la fourniture de services de conseil et d'orientation élargis afin de résoudre les problèmes liés à l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales, ainsi que les activités de renforcement des capacités menées par le ministère des Femmes, de la Jeunesse, des Sports et des Affaires sociales. Nous nous félicitons de la baisse signalée du nombre de filles travaillant dans les bars «kava».

Nous appelons instamment le gouvernement à continuer de prendre toutes les mesures nécessaires pour empêcher que des enfants ne soient victimes d'exploitation sexuelle à des fins commerciales et à prendre les mesures qui s'imposent pour soustraire à cette pire forme de travail des enfants ceux qui y ont été engagés, assurer leur réadaptation et leur intégration sociale et économique, et faire en sorte que tous les enfants aient accès à une éducation obligatoire et gratuite aux niveaux primaire et secondaire.

Nous prions le gouvernement de fournir des informations sur les éléments susmentionnés, ainsi que sur le nombre d'enfants de moins de 18 ans qui ont été effectivement soustraits à l'exploitation sexuelle à des fins commerciales et ont bénéficié d'une prise en charge et d'une assistance appropriées.

En ce qui concerne la convention nº 138 de l'OIT sur l'âge minimum liée au travail des enfants, nous nous félicitons de ce que Kiribati figure parmi les 173 pays Membres de l'OIT à avoir déjà ratifié cette convention cruciale, malgré les difficultés propres aux petits États insulaires. Nous espérons que, au vu du message positif que véhicule la ratification de la convention par Kiribati, les 14 États Membres de l'OIT restants soient encouragés à s'engager eux aussi sur la voie de la ratification de cette convention importante, afin de parvenir à une ratification universelle.

Nous appelons le gouvernement à renforcer sa législation et à garantir sa mise en œuvre efficace en vue d'éliminer le travail des enfants, y compris dans l'économie informelle. L'UE et ses États membres continueront d'appuyer le gouvernement de Kiribati dans cette entreprise.

Membre travailleur, Australie – La présente convention met en lumière les formes d'exploitation des enfants si flagrantes et si préjudiciables en ce qui concerne leurs effets qu'elles privent les jeunes de leur enfance. L'une des pires formes de travail des enfants est la prostitution des enfants. Culturellement, les enfants de Kiribati occupent une place centrale dans la société. Malgré leur importance sur le plan culturel, de nombreux enfants restent vulnérables et risquent de perdre leurs droits à cause de la prostitution dont ils sont victimes, en particulier dans les îles et régions les plus pauvres. L'évaluation rapide sur le travail des enfants menée à Tarawa en 2012 a montré que, sur les 61 enfants identifiés comme étant engagés dans le travail des enfants, 33 étaient victimes d'exploitation sexuelle à des fins commerciales.

Le droit pénal actuel interdit le recrutement de filles âgées de moins de 18 ans à des fins de prostitution et interdit d'utiliser un enfant de moins de 15 ans, indépendamment du sexe, à des fins de prostitution. Dans les deux cas, la peine

maximale encourue est de deux ans de prison. L'exploitation sexuelle des filles est un problème persistant, en ce sens que des filles âgées de 15 ans à peine sont exploitées à des fins de prostitution dans des bars «kava» et des hôtels locaux.

Les membres d'équipage des bateaux de pêche étrangers sont en grande partie à l'origine de la demande d'enfants dans le secteur du commerce sexuel. Les employés d'hôtels et de bars à proximité des quais facilitent l'exploitation des filles à des fins de traite sexuelle, en mettant à disposition un lieu où se livrer à la prostitution. Souvent, celui-ci se trouve à bord des bateaux de pêche.

En 2010, la délivrance d'une licence de pêche das les eaux au large de Kiribati a été subordonnée à «l'interdiction pour le personnel non autorisé de monter à bord des bateaux de pêche». La police effectuait des patrouilles sur les quais, mais la loi n'a pas été mise en œuvre de manière rigoureuse en vue d'identifier les cas de prostitution des enfants à bord des bateaux et de lutter contre ce fléau.

Il n'est un secret pour personne que la pauvreté est un moteur de l'exploitation sexuelle des filles à Kiribati. Les filles concernées reçoivent généralement un appui financier – sous la forme de nourriture, d'alcool ou de biens – en échange de services sexuels. Certains membres de la famille des victimes potentielles, que ce soient des femmes âgées ou des employés d'hôtels et de bars, facilitent l'exploitation des filles à des fins de traite sexuelle.

Nous nous associons à la commission d'experts en priant le gouvernement de garantir une mise en œuvre rigoureuse de la loi en ce qui concerne la traite et la prostitution des enfants. Il convient aussi que le gouvernement prenne des mesures pour soustraire les enfants à l'exploitation sexuelle à des fins commerciales et assurer la réadaptation des enfants qui ont été victimes de ce type de pratique.

Membre employeuse, Colombie – Avant toute chose, il me semble important d'affirmer le caractère fondamental que nous attachons, en tant qu'employeurs, à la convention, laquelle vise à protéger les enfants, à savoir les membres les plus vulnérables de la société. En adoptant cette convention, l'OIT a reconnu l'importance que revêt ce thème tant au niveau national qu'au niveau international. Cette norme vise à apporter une solution à un problème particulièrement aberrant, raison pour laquelle elle a été adoptée par l'OIT de façon rapide et unanime.

La convention porte sur les pires formes de travail des enfants et constitue un signal d'alarme clair et sans ambiguïté pour que tous les États Membres prennent des mesures urgentes et exhaustives. Conformément à l'article 7 de la convention, les gouvernements doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer la mise en œuvre effective et le respect des dispositions de la ladite convention, en particulier moyennant l'application de sanctions pénales.

La commission d'experts a indiqué, dans son rapport sur le présent cas, que l'article 118 f) du Code de l'emploi et des relations socioprofessionnelles (2015) interdit l'utilisation, le recrutement et l'offre d'un enfant à des fins de prostitution et prévoit une peine d'amende de 5 000 dollars des États-Unis ou une peine de dix ans d'emprisonnement.

Cependant, aucune affaire ou condamnation relative à l'infraction de cette norme n'a été signalée à ce jour. Et ce même si le gouvernement a indiqué dans son rapport au Comité des droits de l'enfant de mars 2020 que des filles étaient bel et bien victimes d'exploitation sexuelle à des fins commerciales dans le pays. Bien que la loi imposant une peine privative de liberté soit un pas positif vers le respect de la convention, rien ne

prouve l'efficacité de cette mesure ni l'application d'une sanction, quelle qu'elle soit. Nous demandons donc au gouvernement de s'engager à mettre en œuvre et à respecter dans les faits le droit pénal et de fournir des informations qui témoignent de son application dans la pratique.

Enfin, nous prions le gouvernement de continuer à progresser, avec l'assistance technique du BIT et moyennant les différents mécanismes de coopération internationale existants, dans la mise en conformité de la législation et de la pratique avec les dispositions de la convention, afin de parvenir de toute urgence à l'éradication des pires formes de travail des enfants dans le pays.

Membre travailleur, Malte – La plainte dont nous sommes saisis a été déposée au titre de la seule convention de l'OIT dont la ratification est universelle, et il est d'une importance cruciale que, parce qu'elle a été si largement ratifiée, cette convention soit dûment mise en œuvre car, si une convention dont la ratification est universelle n'est pas correctement et pleinement mise en œuvre, cela met à mal la campagne à laquelle nous avons tous participé pour atteindre ce niveau de ratification.

De plus, le travail des enfants est l'une des pires formes d'exploitation, en ce sens qu'elle vole à la génération suivante ce qui devrait être une expérience d'apprentissage et de croissance. Pour cette raison, lorsqu'il s'agit d'exploitation sexuelle, nous devons aussi être conscients du fait que les violences sexuelles infligées aux mineurs constituent également un acte de violence, susceptible de provoquer des dommages physiques et mentaux qui peuvent laisser des séquelles à vie.

Je ne dois pas convaincre la présente commission que les violences sexuelles à l'égard de jeunes femmes constituent un acte odieux et inacceptable. Toutefois, dans ses conclusions, la commission doit être consciente qu'il est également inacceptable de se contenter d'identifier un problème sans s'y attaquer et que, pour s'attaquer à ce problème, il faut non seulement informer, faire respecter la loi et offrir des possibilités de réadaptation et d'intégration, notamment par l'éducation, mais aussi offrir d'autres sources de revenus en tant que facteur essentiel de l'élimination des pires formes de travail des enfants.

Je constate avec satisfaction que le gouvernement de Kiribati a au moins identifié le problème et a pris des mesures tant dans l'industrie de la pêche commerciale que dans le secteur hôtelier afin d'éduquer les employeurs. La méconnaissance de la loi ne constitue en rien une excuse, et le gouvernement de Kiribati semble avoir pris des mesures pour veiller à ce que la population soit désormais au fait de la loi. Toutefois, la connaissance de la loi n'est pas nécessairement synonyme de respect de la loi, et les jeunes femmes souffriront d'exploitation, d'abus et de violence tant que les lois ne sont pas mises en œuvre. Elles seront toujours la proie de ce genre de comportement jusqu'à ce que des solutions viables soient mises en œuvre pour s'assurer que ces jeunes apprennent et grandissent et qu'ils ne souffrent pas.

Mes collègues du mouvement syndical à Kiribati sont aussi désireux que nous de voir ces pratiques éradiquées, les employeurs qui les facilitent et les autorisent tenus responsables de leurs actes, et les auteurs de ces actes prévenus et punis. Ils ont un rôle, en tant qu'éducateurs, que défenseurs des droits des enfants, que parents et que tuteurs, d'abolir cette pire forme de travail des enfants.

Nous attendons du gouvernement qu'il prenne les mesures énoncées par la commission d'experts, et nous attendons de la Commission de la Conférence qu'elle recommande au gouvernement de Kiribati de donner suite aux avis formulés par la commission d'experts.

Membre employeur, Argentine – Nous observons que le gouvernement prend acte des résultats des études et des différents rapports témoignant de l'existence des pires formes de travail des enfants à Kiribati.

Nous saluons les informations soumises par le gouvernement concernant les inspections effectuées entre 2017 et 2020. Toutefois, nous regrettons qu'aucune information n'ait été fournie en ce qui concerne les affaires ou les condamnations liées à l'utilisation, au recrutement et à l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, autant de pratiques sanctionnées en vertu de l'article 118 f) du Code de l'emploi et des relations socioprofessionnelles (2015).

En conséquence, nous nous faisons l'écho de l'appel lancé au gouvernement afin que celui-ci:

- prenne les mesures nécessaires pour garantir, dans la pratique, que des enquêtes et des poursuites sont menées de manière rapide et approfondie; et
- fournisse des informations, en temps utile, concernant le nombre de violations de cette disposition, de personnes poursuivies et condamnées, et de sanctions imposées.

En ce qui concerne la prévention des pires formes de travail des enfants et les mesures de réadaptation, nous soulignons l'importance des activités de sensibilisation menées au sein de la communauté, ainsi que des stratégies de renforcement des capacités déployées à l'intention des acteurs sociaux, des inspecteurs du travail et des travailleurs sociaux.

Nous faisons en outre écho aux propos du porte-parole des employeurs et encourageons le gouvernement à continuer de travailler de toute urgence avec les partenaires internationaux de développement et les acteurs sociaux afin d'empêcher l'exploitation des enfants, en particulier dans un environnement marqué par des conditions socio-économiques défavorables. Nous encourageons surtout le gouvernement à solliciter l'assistance du BIT, dont les experts ont développé des connaissances approfondies, acquis de l'expérience et accumulé des capacités dans ce domaine.

Enfin, nous espérons que l'engagement du gouvernement se traduira par des actions concrètes lorsqu'il fournira des informations sur les mesures prises pour changer la vie des enfants qui restent particulièrement exposés à ces pires formes de travail des enfants.

Observateur, Internationale de l'éducation (IE) – L'Internationale de l'éducation représente près de 400 syndicats de l'enseignement, y compris le syndicat des enseignants de Kiribati. Là où les partenaires sociaux, y compris les syndicats d'enseignants, participent pleinement aux initiatives visant à éradiquer le travail des enfants, et sont soutenus dans leur démarche, les résultats sont impressionnants et durables.

Dans le rapport de la commission d'experts, le ministère des Femmes, de la Jeunesse, des Sports et des Affaires sociales de Kiribati a souligné la nécessité d'assurer l'intégration des enfants qui travaillent, notamment par l'éducation. Nous appuyons la volonté du gouvernement d'instaurer un climat propice à la protection des enfants et des adolescents. La commission d'experts prie le gouvernement de continuer de prendre des mesures pour empêcher que des enfants ne soient engagés dans l'exploitation sexuelle à des fins commerciales. Elle prie aussi le gouvernement de prendre les

mesures nécessaires pour soustraire aux pires formes de travail des enfants ceux qui y ont été engagés, ainsi que pour assurer leur réadaptation et leur intégration sociale.

Afin d'éradiquer le travail des enfants, il est crucial de garantir que tous les enfants jouissent pleinement de leur droit à l'éducation jusqu'à l'âge minimum de scolarité obligatoire. De concert avec le syndicat des enseignants de Kiribati, l'Internationale de l'éducation prie le gouvernement d'accroître les fonds destinés à l'éducation publique et d'inclure un volet sur la sensibilisation au travail des enfants dans les programmes de formation des enseignants, de sorte que les enseignants soient professionnellement formés, habilités et soutenus en vue d'accueillir à l'école des enfants qui ont été soustraits au travail des enfants, et qu'ils leur fournissent l'attention et le soutien dont ils ont besoin.

Nous demandons que le gouvernement élabore des programmes dédiés aux femmes afin de protéger activement les filles et les communautés défavorisées contre le piège des réseaux de prostitution. Il faut offrir de manière préventive aux filles et aux jeunes femmes des possibilités d'éducation et de formation professionnelle.

Enfin, nous recommandons que le BIT fournisse une assistance technique, notamment en poursuivant les initiatives OIT-IPEC menées dans le cadre du programme TACKLE.

Représentant gouvernemental – En conclusion, le gouvernement de Kiribati tient compte des recommandations formulées par le groupe des travailleurs, le groupe des employeurs et la commission. Le gouvernement prendra aussi en considération un appui administratif supplémentaire pour ce qui est des inspections du travail concernant le travail des enfants, afin d'éliminer ces types d'activités avant 2025.

Le gouvernement assurera en outre une meilleure coordination avec les instances gouvernementales, les partenaires sociaux et les organisations non gouvernementales concernés s'agissant du contrôle et de l'élimination du travail des enfants à Kiribati. À cette fin, il souhaite souligner qu'un appui est demandé au BIT en matière de renforcement des capacités et d'assistance technique en ce qui concerne les mesures et les outils efficaces et les plus appropriés pour lutter contre les pires formes de travail à Kiribati.

Membres travailleurs – Nous remercions le gouvernement de Kiribati pour les commentaires qu'il a transmis à l'oral et à l'écrit. Nous remercions également les intervenants qui ont pris la parole pour leurs contributions au débat.

Les membres travailleurs déplorent et condamnent la persistance des pires formes de travail des enfants à Kiribati, y compris l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales et l'utilisation, le recrutement et l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants. Nous regrettons aussi l'absence d'informations concrètes concernant l'ampleur des pires formes de travail des enfants dans le pays et les effets des mesures prises pour les contrer.

Nous rappelons que la commission d'experts exprime les mêmes préoccupations depuis huit ans et que, jusqu'à présent, peu de progrès ont été réalisés pour empêcher les enfants de tomber dans les pires formes de travail des enfants, pour les protéger et les soustraire à ces pires formes de travail, et pour poursuivre et condamner toute personne se livrant à ces pratiques.

Si nous saluons les efforts déployés par le gouvernement pour adopter un cadre juridique portant incrimination des pires formes de travail des enfants en 2015, nous constatons qu'en plus de six ans aucune affaire relative aux pires formes de travail des

enfants n'a été signalée. Cela révèle de graves lacunes dans la mise en œuvre de la législation, auxquelles le gouvernement de Kiribati doit remédier de toute urgence.

Nous rappelons que, en l'absence de mesures de mise en œuvre solides et exhaustives, les dispositions juridiques adoptées resteront inefficaces. Nous appelons donc le gouvernement de Kiribati à renforcer ses mécanismes de contrôle et d'application, notamment en effectuant régulièrement des inspections là où le risque d'exposition aux pires formes de travail des enfants est particulièrement élevé, par exemple dans les bars «kava» et les boîtes de nuit. À cet égard, les services d'inspection du travail devraient disposer des effectifs adéquats et être suffisamment formés, et bénéficier des ressources dont ils ont besoin.

Nous appelons en outre le gouvernement à mener des enquêtes sur les auteurs des pires formes de travail des enfants, y compris la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants, et à engager des poursuites à leur encontre, moyennant l'établissement de procédures officielles en vue d'identifier de manière proactive les victimes de traite au sein des populations vulnérables et de les signaler aux services de protection.

Nous invitons le gouvernement à revoir l'article 118(2) du Code de l'emploi et des relations socioprofessionnelles (2015) afin de veiller à ce que les sanctions imposées aux personnes impliquées dans les pires formes de travail des enfants soient suffisamment dissuasives.

Nous encourageons le gouvernement à poursuivre et à intensifier ses efforts afin de faciliter l'accès à une éducation de base gratuite, ainsi que ses campagnes d'éducation et de sensibilisation concernant la prostitution des enfants à Kiribati, en particulier dans les lieux de fréquentation bien connus des membres d'équipage étrangers. Enfin, nous appelons le gouvernement à adopter une liste des activités dangereuses interdites aux enfants, conformément à la convention.

Nous demandons au gouvernement de Kiribati de se prévaloir de l'assistance du BIT.

Membres employeurs – Dans leurs observations finales sur ce cas, les membres employeurs souhaitent rappeler que la Journée mondiale contre le travail des enfants a été célébrée samedi dernier. Les données mondiales récentes indiquent qu'à l'heure actuelle le travail des enfants touche 160 millions d'enfants, dont 63 millions de filles et 97 millions de garçons, ce qui correspond à près d'un enfant sur dix dans le monde. On estime que 9 millions d'enfants supplémentaires travailleront d'ici à 2022, sous l'effet de l'augmentation de la pauvreté due à la pandémie actuelle.

Nous sommes saisis d'accusations extrêmement graves en ce qui concerne le présent cas, et nous ne pouvons ignorer les pratiques liées au travail des enfants, et encore moins la persistance des cas relatifs aux pires formes de travail des enfants.

Les membres employeurs souhaitent remercier à nouveau le gouvernement et les travailleurs pour les informations utiles fournies concernant l'application de la convention. Nous souhaitons aussi remercier les délégué(e)s pour leur participation à l'examen du présent cas et pour leurs propositions. Nous sommes heureux d'apprendre que le gouvernement de Kiribati a pris des mesures pour faire face à ce problème grave et persistant.

Les membres employeurs espèrent que l'engagement du gouvernement continuera de se traduire par des mesures concrètes et efficaces susceptibles d'assurer la protection du nombre considérable d'enfants qui restent vulnérables à la traite et à

l'exploitation sexuelle à des fins commerciales. Nous espérons en outre constater rapidement des progrès significatifs à cet égard.

À la lumière du débat, les membres employeurs invitent le gouvernement à redoubler d'efforts et à explorer de nouvelles voies pour lutter contre le travail des enfants et ses pires formes et pour s'attaquer aux causes profondes du problème. Nous recommandons au gouvernement d'intensifier ses efforts afin de garantir que toutes les formes de travail des enfants, y compris les pires formes, ne sont plus une réalité dans le pays et que des mesures efficaces sont prises pour: veiller à ce que toute infraction à l'article 118 f) du Code de l'emploi et des relations socioprofessionnelles donne lieu à une enquête et à des poursuites, en temps voulu et selon qu'il convient; empêcher que des enfants ne soient engagés dans l'exploitation sexuelle à des fins commerciale; et assurer la réadaptation et l'intégration sociale des victimes.

Nous invitons également le gouvernement à fournir à la commission des informations actualisées sur le nombre d'enquêtes, de poursuites, de condamnations et de sanctions imposées durant le cycle régulier de présentation des rapports et à se mettre à la disposition du BIT pour toute assistance technique qui pourrait s'avérer nécessaire afin de parvenir au plein respect de la convention.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations que la représentante gouvernementale a fournies oralement et par écrit, et de la discussion qui a suivi.

La commission déplore profondément la persistance des pires formes de travail des enfants dans le pays, notamment l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales et l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants.

Prenant en compte la discussion, la commission prie instamment le gouvernement de Kiribati de prendre des mesures efficaces et dans un délai déterminé pour:

- **redoubler d'efforts et assurer que toute pratique du travail des enfants et les pires formes de travail des enfants ne sont plus une réalité dans le pays, notamment en renforçant ses mécanismes de surveillance et d'application, y compris par des inspections régulières et suffisantes dans les zones où il existe un risque élevé de pires formes de travail des enfants;**
- **enquêter efficacement sur les personnes responsables de la prostitution des enfants et de la pornographie mettant en scène des enfants, et les poursuivre en justice, notamment en mettant en place des procédures formelles pour identifier suffisamment tôt les victimes, et les orienter vers des services de protection;**
- **réviser l'article 118 du Code de l'emploi et des relations socio-professionnelles (EIRC) de 2015 afin de s'assurer que les peines encourues par toute personne se livrant aux pires formes de travail des enfants sont suffisamment dissuasives;**
- **mettre tout en œuvre pour prévenir l'engagement des enfants dans l'exploitation sexuelle à des fins commerciales, et pour assurer la réadaptation et l'intégration sociale des victimes de cette pratique, notamment en continuant et en renforçant ses efforts pour faciliter l'accès à l'éducation de base;**
- **poursuivre et renforcer ses campagnes éducatives et de sensibilisation sur la question de la prostitution des enfants à Kiribati.**

La commission invite le gouvernement à recourir à l'assistance technique pour assurer la pleine conformité avec la convention. La commission demande au gouvernement de fournir à la commission d'experts, avant sa prochaine réunion en 2021, des informations actualisées à cet égard, notamment le nombre d'enquêtes, de poursuites, de condamnations et de sanctions imposées.

Le gouvernement de Kiribati a transmis le message suivant.

Malheureusement, nos représentants gouvernementaux ne seront pas en mesure de participer à la séance d'adoption des conclusions en raison de circonstances imprévues. Le gouvernement de Kiribati remercie néanmoins l'OIT pour son appui continu ainsi que la Commission de la Conférence pour son rôle essentiel en vue d'aider le pays à recenser les moyens de mise en œuvre efficace des conventions ratifiées. Ces conventions revêtent une importance cruciale pour garantir le travail décent à Kiribati. Nous rappelons en outre que notre pays souhaite bénéficier d'une assistance et d'un appui technique, ainsi que d'activités de renforcement des capacités.

État plurinational de Bolivie (ratification: 1977)

Convention (nº 131) sur la fixation des salaires minima, 1970

Discussion par la commission

Représentante gouvernementale, ministre du Travail, de l'Emploi et de la Prévoyance sociale – L'État plurinational de Bolivie est Membre de l'OIT depuis 1919 et est signataire de plusieurs conventions adoptées par les conférences successives de l'OIT, dont les huit conventions fondamentales du travail.

Le gouvernement de l'État plurinational de Bolivie, respectueux de ses engagements, ainsi que des normes internationales en matière de droits de l'homme, a mis en œuvre, depuis 2006, une politique du travail ambitieuse visant à restaurer la dignité et les droits sociaux et du travail des travailleurs, ce dont témoignent la réduction du taux de chômage et l'augmentation du salaire minimum d'environ 380 pour cent.

L'État plurinational de Bolivie réaffirme qu'il a adopté une série de mécanismes favorisant la participation directe des employeurs et des travailleurs à la fixation du salaire minimum et à l'élaboration des politiques de développement, permettant leur participation sur un pied d'égalité.

Malgré ces mesures, chaque année, la Confédération des entreprises privées de Bolivie (CEPB) dénonce publiquement le fait de ne pas être prise en compte dans les consultations, invoquant une prétendue violation de la convention de l'Organisation, tout en réaffirmant son opposition aux propositions du gouvernement sur la fixation du salaire minimum, avant même que soit mis en place un mécanisme de consultation qui permettrait d'uniformiser les critères, de rapprocher les positions et de justifier la position du gouvernement selon laquelle ce n'est qu'avec un travail et un salaire décent que l'on peut obtenir de meilleures conditions, tant en termes de productivité que de vie non seulement pour nous, la classe ouvrière, mais pour la société dans son ensemble.

Ce qui montre que notre État s'efforce de promouvoir un dialogue permanent et inconditionnel avec absolument tous les secteurs de la société pour une prise de décisions adéquate et équilibrée qui répondent aux besoins et aux intérêts de toute la collectivité, la dernière tentative datant de 2019, avant que la période démocratique ne soit brusquement interrompue. À cette occasion, des groupes de travail ont été établis, tant avec le secteur des employeurs qu'avec celui des travailleurs.

Il convient de souligner que, le 25 mars 2019, une réunion a eu lieu entre la CEPB et l'ancien Président Morales, accompagné de certains ministres d'État, au cours de laquelle ont été abordées les questions de développement économique national, dans le plein respect des dispositions de l'article 3 *b)* de la convention qui stipule: Les éléments à prendre en considération pour déterminer le niveau des salaires minima devront, autant qu'il sera possible et approprié, compte tenu de la pratique et des conditions nationales comprendre:

> [...]
>
> *b)* 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.

À l'issue de cette réunion, le président de la CEPB, M. Luis Barbery, a déclaré, je cite: «C'était une réunion positive où les employeurs ont pu exprimer leurs préoccupations et aussi leur volonté de travailler pour la Bolivie.»

Par la suite, le 30 avril 2019, une nouvelle réunion a été organisée avec le secteur employeur de l'État plurinational de Bolivie, au cours de laquelle les questions fiscales ont été abordées en vue d'améliorer les niveaux de productivité du secteur. Dans ces conditions, la revendication du secteur employeur, qui, comme il a été montré, fait partie des consultations que le gouvernement mène pour la fixation du salaire minimum, semble être en réalité une revendication contre la justice sociale, qui est un pilier fondamental de l'État plurinational de Bolivie et qui est précisément le point essentiel de l'article 3 de la convention. Toutefois, il a toujours agi avec modération et responsabilité à cet égard, sans jamais perdre de vue la réalité nationale et les conditions économiques du secteur des travailleurs et des employeurs.

La fixation des salaires minima dans l'État plurinational de Bolivie n'est pas une mesure arbitraire ou discrétionnaire; au contraire, elle est strictement conforme aux dispositions normatives en vigueur, tels que:

- L'article 49 (II) de la Constitution, qui dispose: «La loi doit réglementer les relations de travail relatives aux contrats et aux accords collectifs, aux salaires minima généraux et sectoriels et aux augmentations de salaires, à la réinsertion, aux congés payés et jours fériés, aux primes à l'ancienneté, à la journée de travail, aux heures supplémentaires, au travail de nuit ou le dimanche, aux pensions, aux bonus, primes et autres systèmes de participation aux bénéfices de l'entreprise, aux indemnisations et aux licenciements, au congé maternité, à la formation et à la formation professionnelle, et aux autres droits sociaux.»
- De même, l'article 298 (II) (31) de la Constitution stipule: «Les politiques et les régimes du travail sont de la compétence exclusive du niveau central de l'État.»
- En outre, l'article 52 de la loi générale sur le travail stipule: «La rémunération ou le salaire est ce que l'employé ou le travailleur reçoit en paiement de son travail; il ne peut être convenu d'un salaire inférieur au salaire minimum, que le ministère du Travail fixe en fonction des branches d'activités et de la région du pays; le salaire est proportionnel au travail et ne peut être fonction du sexe ou de la nationalité.»

Comme la commission peut le constater, la position adoptée par le gouvernement n'est pas en contradiction avec la loi; au contraire, elle est soutenue par le principe d'interventionnisme que l'État doit exercer pour garantir à toute personne un salaire équitable, et elle est également soutenue par la doctrine exprimée par M. Guillermo Cabanellas, qui affirme que: «l'interventionnisme de l'État se traduit par la fixation de la durée maximale de travail et minimale de repos, l'établissement de salaires minima, l'indemnisation des licenciements injustifiés…».

À tous ces arguments, il faut ajouter que notre modèle économique productif social et communautaire et les quatre piliers qui le composent – économie privée, économie d'État, économie communautaire et économie sociale et coopérative – ont un facteur commun. Et quel est ce facteur commun? C'est la force de travail offerte par les travailleurs, autrement dit le moteur principal de notre croissance et de notre stabilité économique.

La Banque mondiale a reconnu que l'État plurinational de Bolivie est l'un des premiers de la région à réduire les inégalités salariales. Selon l'indice de Gini relatif aux revenus du travail, l'écart salarial s'est amélioré au cours des dix dernières années, passant de 0,53 pour cent à 0,44 pour cent, résultat du modèle économique. Il a également réussi à réduire l'extrême pauvreté de 38,2 pour cent à 15,2 pour cent entre 2005 et 2018.

Autre élément non négligeable à mentionner: l'augmentation des salaires renforce l'économie nationale, en favorisant la circulation dans le pays, ce qui se reflète dans la croissance annuelle des entreprises légalement établies qui respectent la formalisation, montrant ainsi que les mesures prises sont pertinentes.

Selon les données du Bureau d'enregistrement virtuel, chargé de l'enregistrement obligatoire des employeurs, au sein du ministère du Travail: en 2018, il y avait 143 038 entreprises et 151 768 en 2021, soit une croissance de 14 pour cent en trois ans.

La stabilité économique se traduit par la croissance et l'augmentation de la consommation intérieure de produits et de services; jusqu'en octobre 2019, les restaurants ont réalisé un chiffre d'affaires de 571 millions de dollars, et les ventes des supermarchés, jusqu'en octobre 2019, s'élèvent à 632 millions de dollars; entre octobre 2018 et octobre 2019, le chiffre d'affaires des restaurants a augmenté de 2 pour cent et celui des supermarchés de 10 pour cent.

Mais il est encore plus important de constater et de montrer le faible niveau de défaillance bancaire, reflet de la solvabilité du système financier, étant jusqu'en 2019 l'un des plus bas de la région sud-américaine, soit 1,9 pour cent en 2019: ce qui veut dire que 98,1 pour cent se sont acquittés régulièrement de leurs obligations de paiement.

La commission d'experts, dont les travaux constituent la pierre angulaire du système de contrôle de l'OIT sur les normes internationales du travail, signale dans son rapport 2020 un fait d'une importance vitale, se référant aux différents facteurs socio-économiques qui ont été pris en compte dans la fixation du salaire minimum: «dans la présente décennie, l'État plurinational de Bolivie est le pays de l'Amérique latine qui l'a augmenté le plus, sans que les principales variables macroéconomiques subissent des effets négatifs, y compris inflationnistes».

Le gouvernement national considère que cette évaluation, par ceux chargés de contrôler le respect des conventions de l'OIT, est la preuve la plus claire que le système utilisé par le gouvernement pour fixer les salaires répond aux efforts nécessaires pour assurer la stabilité économique. En plus de se conformer à l'un des principes fondamentaux que promeut cette organisation, qui est la justice sociale.

L'établissement d'un salaire minimum national par l'organe exécutif de l'État plurinational de Bolivie, conformément à la situation sociale et économique du pays, ne compromet ni n'empêche la participation des employeurs, comme le démontrent toutes les actions décrites ci-dessus.

Autre preuve que ce nouvel examen de la commission n'est pas justifié: la décision du gouvernement pour l'exercice 2021, qui ne prévoit que 2 pour cent d'augmentation du salaire minimum national sans toucher le salaire de base que perçoit l'ensemble de la main-d'œuvre du pays, dans le but de préserver la stabilité de l'emploi et de relancer l'économie du pays. Le gouvernement s'est efforcé d'accorder cette augmentation conformément à notre politique de soutien à la classe ouvrière sans mettre en péril le redressement économique de l'appareil productif.

Durant cet exercice, les parties concernées ont fait connaître leurs positions. La Centrale ouvrière bolivarienne (COB) a demandé une augmentation de 5 pour cent, tant du salaire minimum national que du salaire de base. Le gouvernement a proposé une augmentation de 0,67 pour cent du salaire minimum national et les employeurs ont insisté pour ne pas augmenter les salaires au motif que toute augmentation, aussi minime soit-elle, entraînerait des problèmes de liquidité, de possibles faillites et des licenciements.

Sous les gouvernements précédents de la période néolibérale, le salaire minimum national était gelé, soit 440 bolivianos pendant trois années consécutives, entre 2003 et 2005. Depuis 2006, on observe une augmentation constante du salaire des travailleurs.

Toutefois, en 2020, cette augmentation s'est interrompue en raison de la pandémie du COVID-19 et des politiques improvisées d'un gouvernement de facto. Dans le cadre de la politique de redistribution des revenus, le salaire minimum a été augmenté d'environ 380 pour cent, passant de 440 à 2 122 bolivianos en 2019.

Les données présentées témoignent de l'analyse approfondie que réalise le gouvernement, via ses différents ministères, pour fixer en dernier ressort le salaire, en vertu de l'autorité que lui confère la Carta Magna, qui est le résultat d'un processus constituant révolutionnaire que le peuple a approuvé avec plus de 64 pour cent des voix lors du référendum de 2009.

Ces faits importants, d'après nous, indiquent que nous sommes sur la bonne voie, sur le bon chemin. Il s'agit d'un scénario de reprise graduelle, progressive et importante pour l'économie bolivienne et tous ses secteurs, puisque ces indicateurs ne sont pas concentrés dans un secteur spécifique, ce qui démontre que le gouvernement effectue une analyse approfondie grâce à différents mécanismes de prise de décisions, notamment dans le domaine de la fixation d'un salaire minimum qui permet avant tout aux travailleurs de vivre décemment et d'accéder aux moyens de subsistance minimums.

Membres travailleurs – C'est pour la troisième fois consécutive que la commission se penche sur le respect de la convention par l'État plurinational de Bolivie. On ne peut pas ignorer que, depuis notre dernière discussion, beaucoup d'événements politiques et sociaux se sont produits dans le pays. Nous nous réjouissons de constater que le pays semble retrouver une certaine sérénité, et rappelons que la stabilité politique est une condition essentielle pour le développement économique et social.

Pour en venir plus précisément à l'application de la convention, il importe de distinguer deux aspects.

Premièrement, comme il ressort du rapport de la commission d'experts et discuté auparavant par la commission, il semblerait qu'il y ait une divergence entre le gouvernement et les employeurs de l'État plurinational de Bolivie. Ces derniers soutiennent qu'ils ne sont pas pleinement consultés quant à la détermination des méthodes pour la fixation et l'évolution du salaire minimum.

Je rappelle que la commission avait invité le gouvernement à accepter une mission de contact direct pour y remédier. Nous prenons note que celle-ci n'a pas pu se tenir. Le groupe des travailleurs est particulièrement intéressé de connaître les raisons qui ont empêché le gouvernement d'accepter cette mission.

Nous tenons néanmoins à rappeler que la consultation qui est visée à l'article 4 de la convention ne signifie pas codétermination. Elle consiste à permettre aux organisations représentatives d'avoir une discussion approfondie avec le gouvernement sur les méthodes permettant de fixer le salaire minimum.

Le deuxième aspect qui doit être soigneusement mis en évidence porte sur la finalité de la convention. Son objectif est d'établir un système de salaire minimum. Concernant cette dimension, force est de constater que le gouvernement de l'État plurinational de Bolivie a pleinement donné effet à cette convention. Il convient de souligner que, en son article 4, celle-ci prévoit que, dans le cadre de la détermination du niveau du salaire minimum, il faut tenir compte des besoins des travailleurs et de leur famille et, en second lieu, des facteurs d'ordre économique.

En l'occurrence, il n'est pas contesté que l'État plurinational de Bolivie a mis en œuvre son engagement via une augmentation continue du salaire minimum. Cela a engendré une amélioration importante du niveau de vie des travailleurs concernés. Il convient par conséquent de féliciter le gouvernement de l'État plurinational de Bolivie quant aux résultats obtenus. Ceci est d'autant plus justifié que ces augmentations n'ont eu aucune répercussion négative sur l'économie et en particulier sur l'inflation.

Bien que ces consultations ne soient qu'un moyen pour établir et ajuster les salaires minima, il importe également qu'elles puissent se tenir. En rappelant son engagement pour le dialogue social à l'occasion de l'examen de ce cas, le groupe des travailleurs souhaite souligner que cet attachement n'est pas dicté par des considérations d'opportunité et ses intérêts à court terme. C'est surtout une question de conviction et de crédibilité.

Membres employeurs – Tout d'abord, nous tenons à remercier la ministre de l'État plurinational de Bolivie de s'être présentée devant cette commission aujourd'hui et des informations qu'elle a fournies. Malheureusement, il ressort clairement de ces informations que le problème de l'application de la convention est toujours d'actualité. Il s'agit d'un cas d'application de la convention ratifiée par l'État plurinational de Bolivie en 1977, et c'est la troisième fois consécutive que cette commission examine l'application de cette convention par l'État plurinational de Bolivie, ce cas ayant déjà été examiné en 2018 et 2019, et malgré les observations formulées depuis 2006 par la commission faisant part de ses préoccupations. Et ce en raison du non-respect continu et systématique des normes par le gouvernement de l'État plurinational de Bolivie.

Nous sommes en présence d'une situation grave qui se répète: le gouvernement ne respecte pas les articles 3 et 4, paragraphes 1 et 2, de la convention, concernant les éléments à prendre en considération pour déterminer le niveau du salaire minimum et la pleine consultation des partenaires sociaux. La commission d'experts demande depuis plusieurs années au gouvernement de prendre des mesures urgentes pour assurer la pleine consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et leur participation directe à la procédure de fixation des salaires, notamment du salaire minimum. La commission d'experts a également noté que, si le gouvernement a affirmé que des consultations avec les partenaires sociaux étaient menées, comme c'est le cas aujourd'hui, l'organisation des employeurs du pays, la CEPB et l'Organisation internationale des employeurs (OIE) ont affirmé le contraire.

Par ailleurs, déjà en 2018, compte tenu des divergences dont ont fait état le gouvernement et ces organisations d'employeurs concernant les critères qui ont été pris en compte dans la définition du salaire minimum, la commission a exprimé qu'il serait nécessaire de réaliser rapidement une mission de contacts directs pour aider à résoudre les problèmes que pose l'application de la convention. Or le gouvernement n'a pas répondu à cette demande et, en 2019, la commission a donc de nouveau demandé au gouvernement, premièrement, de mener des consultations de bonne foi avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives – je précise bien, avec les deux, et pas seulement avec l'organisation des travailleurs – concernant l'application du salaire minimum dans cette nation. Deuxièmement, de tenir compte, lors de la détermination du niveau du salaire minimum, des besoins des travailleurs et de leur famille, ainsi que des facteurs économiques énoncés à l'article 3 de la convention, à savoir notamment les exigences du développement économique, la productivité, l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi et, en dernier lieu, de recourir sans délai à l'assistance technique du BIT. Mais, une fois encore, rien de tout cela ne s'est produit. Le gouvernement a même indiqué dans son récent rapport que la

mission de contacts directs n'était pas nécessaire, car la mise en œuvre de la convention ne rencontre aucune difficulté et nous n'avons pas connaissance d'un quelconque appui technique du Bureau à cet égard.

Il semblerait que ce rejet de la mission de contacts directs bafoue les conclusions de cette commission et, en définitive, remette en question la validité et l'efficacité du système de contrôle de cette Organisation.

Premièrement, les membres employeurs demandent aimablement mais fermement au gouvernement de reconsidérer ce refus.

Deuxièmement, ils soulignent que la COB présente chaque année un cahier de revendications, dont l'un des points est sa proposition d'augmentation du salaire minimum national. Il est précisé que la consultation sera réalisée avec la COB en vertu de sa proposition annuelle et que le secteur employeur en sera exclu.

Troisièmement, il n'en va pas de même avec la CEPB au motif que l'article 10 de son statut prévoit que la confédération ne pourra pas assumer la représentation légale de ses organisations affiliées pour la négociation ou la résolution de conflits individuels entre des travailleurs et des employeurs.

En d'autres termes, le gouvernement se base sur cet élément tout en affirmant dans son rapport que l'augmentation annuelle des salaires minima tient compte de la position des travailleurs et des employeurs avec lesquels, selon ses dires, il dialogue de bonne foi et respectueusement, comme le montre le groupe de travail auquel participent des représentants de la CEPB et de la COB. Il faut préciser ici que l'interdiction statutaire de la CEPB se réfère clairement à des conflits individuels de travail de ses membres, c'est-à-dire qu'elle ne peut pas assumer la défense de ces conflits particuliers, ce qui n'est pas le cas en l'espèce, sans oublier le fait que non seulement cette question a déjà été analysée précédemment dans la commission, mais que l'article 52 1) de la Constitution politique de l'État plurinational de Bolivie reconnaît et garantit également le droit à la libre association professionnelle qui se reflète précisément dans la représentativité qu'exerce la CEPB.

Je veux également rappeler que cette commission a déclaré que la convention établit clairement dans son article 4 la nécessité pour le gouvernement de consulter de manière approfondie et de bonne foi les organisations représentatives au sujet de l'établissement et de l'application des méthodes permettant de fixer les salaires minima ou des modifications qui y seraient apportées. La commission d'experts a précisé ce que l'on entend par consultations approfondies. En 2009, elle a déclaré, et je cite: «[en] rappelant que la consultation doit continuer à se distinguer de la codétermination ou de la simple information, la commission considère que le gouvernement a l'obligation de créer et de maintenir des conditions permettant une consultation approfondie et la participation directe de la majorité des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs en toutes circonstances et, par conséquent, prie instamment le gouvernement de prendre les mesures adéquates pour faire en sorte que l'obligation de consultations approfondies énoncée dans cet article de la convention soit effectivement appliquée, de préférence d'une manière bien définie, mutuellement convenue et institutionnalisée». La simple information sur le salaire qu'il était prévu d'adopter, que nous comprenons comme étant plus proche d'une communication adressée par le gouvernement aux employeurs de l'État plurinational de Bolivie, ne pouvait en aucun cas, à la lumière de ce qui précède, être considérée comme une consultation, encore moins comme une consultation approfondie. Il est clair pour nous que, pour ce faire, il faut être de bonne foi et avoir l'intention de connaître les préoccupations et les

aspirations de chaque secteur, l'objectif étant de parvenir à un consensus ou au moins d'intégrer ces préoccupations et sensibilités dans la décision qui sera finalement adoptée par le gouvernement.

D'autre part, le gouvernement a souligné que la fixation du salaire minimum est basée sur des facteurs sociaux et économiques, en tenant compte de l'inflation, de la productivité, ainsi que d'autres indicateurs économiques. Le fait est que le gouvernement a fixé les augmentations salariales à appliquer non seulement en fonction du salaire minimum international, mais parfois aussi en fonction du salaire de base, sans la moindre consultation. Tout cela, nous insistons, sans aucune consultation du secteur employeur et encore moins de la manière approfondie visée à l'article 4 de la convention, en définissant, au contraire, ces cinq éléments sur la base de négociations directes exclusivement avec la COB, en ignorant le secteur employeur, qui s'est vu contraint de prendre des mesures à cet égard.

En outre, en ce qui concerne les critères de fixation du salaire minimum, selon le gouvernement, l'inflation, la productivité, le produit intérieur brut (PIB), le PIB par habitant, l'indice des prix à la consommation, la croissance économique, le taux de chômage, les fluctuations du marché et le coût de la vie, les faits montrent que cette affirmation n'est pas exacte et, par conséquent, de 2006 à l'exercice 2021, en raison des augmentations imposées par le gouvernement, le salaire minimum national a connu une augmentation globale de plus de 324 pour cent. Pour l'exercice 2021, il a prévu une augmentation de 2 pour cent, le minimum national, sur la base de négociations qui n'ont eu lieu qu'avec la COB. Cela a eu un effet inverse sur l'économie, ce dont témoigne le niveau d'informalité qui existe dans le pays, qui dépasse 70 pour cent. Cette situation constitue également un frein aux investissements ainsi qu'aux embauches, à cause de l'incertitude totale des employeurs qui ne sont pas en mesure d'adopter les mesures et les dispositions nécessaires pour assumer le coût lié à l'application discrétionnaire de l'augmentation salariale qui, de surcroît, est rétroactive au mois de janvier de chaque exercice.

En conclusion, le gouvernement omet délibérément de consulter l'organisation des employeurs du pays pour toutes les questions relatives à la fixation des salaires minima. Il ne respecte pas non plus les obligations qui lui incombent en vertu de la convention en ignorant les critères techniques à prendre en compte pour la fixation de ces salaires, ce qui va à l'encontre de la culture du dialogue social à laquelle obligent les principes les plus élémentaires de cette Organisation. Dans la pratique, cela affecte également les employeurs et les travailleurs, ainsi que la population en général, puisque les sources d'emploi décent sont réduites alors que l'économie informelle, dans laquelle aucun salaire minimum ou autre protection sociale ne sont garantis, connaît une croissance permanente. La commission doit prendre note de toutes ces circonstances graves, et des mesures doivent être prises en conséquence.

Membre employeur, État plurinational de Bolivie – Comme les membres de cette commission le savent, lors des 107e et 108e sessions de la Conférence qui se sont tenues, respectivement, en 2018 et 2019, à la suite de la plainte et de la réclamation conjointe de la CEPB et de l'OIE, ont été examinées la non-application et le non-respect par le gouvernement de la convention qui, ayant été ratifiée par notre pays, fait à n'en pas douter partie du bloc constitutionnel prévu à l'article 410 de la Constitution politique de l'État de Bolivie.

À cet égard, il convient de rappeler que la réclamation de notre organisation professionnelle découle du fait que le gouvernement a fixé les augmentations salariales à appliquer non seulement en termes de salaire minimum national, mais aussi en termes

de salaire de base, sans aucune consultation avec les employeurs, encore moins de manière approfondie, comme le prévoit l'article 4 de la convention, définissant au contraire ces augmentations sur la base de négociations directes entre le gouvernement et la COB, faisant abstraction totale du secteur employeur qui s'est vu contraint d'assumer les mesures qui lui ont été imposées en la matière: soit, de 2006 à l'exercice 2021, une augmentation globale du salaire minimum national de plus de 324 pour cent, mesure qui a eu un effet contraire sur l'économie, ce dont témoignent le niveau d'informalité qui dépasse 70 pour cent et le ralentissement des investissements et des embauches de main-d'œuvre.

Il est important de noter que, selon les archives de cette assemblée, la commission d'experts, dans ses divers rapports 2006, 2007, 2008, 2009 et 2010, avait déjà indiqué que les autorités gouvernementales devaient prouver de manière objective que des consultations approfondies ont bien eu lieu et qu'il est essentiel de faire une distinction entre les concepts de «consultation», de «codétermination» et de «simple information», les paragraphes 1, 4 et 5 de la recommandation (nº 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960, contenant des directives claires à cet égard. Cependant, le gouvernement n'a pas respecté la procédure de consultation approfondie qu'il était expressément tenu d'observer avec le secteur employeur.

Malheureusement, il semble que pour les autorités gouvernementales le dialogue social, qui a toujours été promu par cette Organisation, ne soit pas une composante de la convention, et, par conséquent, nous supposons que cette erreur d'interprétation explique l'exclusion du secteur employeur de tout type de considération pour fixer le salaire minimum national, tout comme l'omission des éléments importants à prendre en compte qui, selon l'article 3 de la convention, sont le développement économique, les niveaux de productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi.

En outre, malgré l'attitude proactive que le secteur employeur bolivien a toujours eue, dans l'exercice 2021, comme l'a reconnu notre ministre, malgré la période de pandémie que nous traversons depuis le début de 2020 et l'impact désastreux sur notre économie, à l'issue de la négociation directe conduite uniquement avec la COB, le gouvernement, par le biais du décret suprême nº 4501 du 1er mai 2021, a de nouveau décidé d'augmenter le salaire minimum national de 2 pour cent sans demander, et encore moins requérir, la participation ou la consultation du secteur employeur, malgré les lettres envoyées les 13 et 16 avril 2021 par la CEPB au Président de l'État plurinational de Bolivie et malgré que nous ayons exprimé notre volonté de dialoguer au secrétaire exécutif de la COB dans une lettre datée du 16 avril 2021.

Cela étant, en raison des faits décrits ci-dessus, dans ses conclusions de 2018 et 2019, la commission, exprimant sa préoccupation face à l'absence de dialogue social et exigeant du gouvernement de la République plurinationale de Bolivie qu'il se conforme à la convention, a instamment prié ce dernier de prendre diverses mesures, notamment recourir à l'assistance technique du BOIT et, en outre, accepter une mission de contacts directs, propositions qui non seulement ont été ignorées, mais ont été refusées par les autorités gouvernementales, raison pour laquelle la commission, dans ses conclusions de 2019, a déploré ce refus, rappelant au gouvernement que ces missions constituent une forme efficace de dialogue dont l'objectif est de trouver une solution positive aux problèmes.

Enfin, je tiens à dire que notre organisation est convaincue que le fondement de tout État de droit est le respect fidèle et profond de la loi et des normes auxquelles chaque société choisit de se conformer. C'est pourquoi nous demandons une fois de plus

à cette commission de prendre conscience de la gravité de ce non-respect, étant donné que tous les États Membres de l'OIT doivent se soumettre aux mécanismes de contrôle lui permettant d'assurer le respect des conventions, mécanismes auxquels l'État plurinational de Bolivie ne peut absolument pas se soustraire.

Membre travailleur, État plurinational de Bolivie – En tant que groupe des travailleurs au niveau national de l'État plurinational de Bolivie, et aussi en tant que représentant de tous les travailleurs de l'État plurinational de Bolivie, lors des sessions antérieures auxquelles nous avons assisté et participé avec les membres de la commission, et avec les autorités de notre État, nous avons toujours attiré l'attention de la communauté internationale sur la défense des droits du travail des travailleurs. C'est pourquoi, en tant que travailleurs, et compte tenu de la responsabilité qui est la nôtre, nous avons attiré l'attention sur la convention, qui a été discutée année après année, afin de pouvoir examiner, de manière publique et ouverte, toutes les revendications des travailleurs au niveau national. C'est également pourquoi, ces dernières années, la coordination a été permanente avec le gouvernement, qui est un gouvernement populaire, un gouvernement du peuple. Pour nous, il va de soi que la coordination et le consensus qui existent actuellement sont très importants en ce qui concerne les normes, les lois et les décrets qui sont en faveur des travailleurs.

Et de ce fait, aujourd'hui plus que jamais, après avoir traversé des moments difficiles en 2019 et en 2020, années durant lesquelles il n'a pas été possible de coordonner/travailler avec le gouvernement de facto de l'époque, nous reprenons à nouveau ce travail coordonné que nous portons depuis plus de quatorze ans.

Cette année, aux côtés du Président Luis Arce Catacora, qui est l'actuel Président de notre État plurinational, du ministère du Travail, et aujourd'hui de notre ministre du Travail, Mme Verónica Patricia Navia, nous portons de nouveaux projets, au profit et pour la défense des droits des travailleurs. Je pense que nous avons toujours soulevé la question ouvertement avec les employeurs, c'est-à-dire avec le secteur privé. C'est pourquoi la position des travailleurs sera toujours de maintenir notre indépendance dans le cadre des discussions pour pouvoir faire valoir nos demandes sociales directement auprès du gouvernement central, et, de ce fait, c'est au ministère du Travail que reviennent ces questions pour pouvoir, d'une manière ou d'une autre, défendre les droits du travail.

Je rappelle qu'après les difficultés que l'État plurinational de Bolivie a connues l'année dernière, durant laquelle aucune coordination ou représentation au niveau international n'a été possible, aujourd'hui plus que jamais nous pouvons travailler ensemble, partageant la proposition faite par notre gouvernement, via le ministère du Travail, qui nous représente aujourd'hui dans cette enceinte, et je crois que le consensus est important.

Nous sommes ici présents parce que nous travaillons sur les mêmes questions qui touchent les travailleurs de notre pays.

D'autre part, je pense qu'il est important d'attirer l'attention sur le grand nombre de travailleurs licenciés à la suite de la pandémie, et à la suite du coup d'État. Ce sont deux facteurs qui se sont conjugués ces dernières années; certes, la pandémie est mondiale, mais les licenciements sont le fait du gouvernement de facto qui a pris le pouvoir et s'est emparé de tous les ministères, et en fait de tout l'État plurinational de Bolivie.

Un certain nombre de travailleurs qui ont été licenciés n'ont, à ce jour, toujours pas été réintégrés, des procédures judiciaires sont en cours et, par ailleurs, le versement des sommes dues au titre des salaires n'a pas eu lieu. On constate que dans certains

secteurs, notamment le secteur privé, à cause de la pandémie, des entreprises ont été fermées et des travailleurs ont été licenciés sans droit. Par ailleurs, il est important, surtout en ce jour, que les travailleurs saisissent les institutions judiciaires et le Tribunal constitutionnel pour identifier les juges qui, dans l'administration précédente, ont émis des décisions à l'encontre des travailleurs. Ils ont violé, je le répète, les droits des travailleurs. Il ne s'agit pas seulement de défendre une position. Nous cherchons la manière d'engager les actions en responsabilité contre ces juges qui ont statué contre les travailleurs du pays.

Il y a un secteur qui a été durement touché: le secteur industriel. Mais le secteur minier, le secteur de la construction, les travailleurs municipaux et administratifs et d'autres ont également été touchés.

Aujourd'hui, il s'agit de trouver, ensemble, le moyen de réintégrer ce grand nombre de travailleurs au niveau national au sein du ministère du Travail.

En ce qui concerne les actions engagées et les décisions de certains juges, un travail de coordination non seulement au niveau du pouvoir exécutif, mais aussi avec le pouvoir législatif, avec l'Assemblée législative de notre État, est mené pour intenter des actions en responsabilité à l'encontre de certains juges qui ont statué à l'encontre des travailleurs.

Nous y travaillons, et nous avons d'autres projets sur lesquels nous travaillons de manière concertée. Je pense qu'il est très important pour nous de faire connaître ce travail de coordination mené au sein de l'État, avec un gouvernement populaire démocratiquement élu, aujourd'hui dirigé, je le répète, par le Président Luis Arce Catacora, et le gouvernement dans son ensemble.

Une coordination approfondie existe avec tous les ministres d'État et, par conséquent, je le répète, avec le pouvoir législatif, ce qui est très important, car c'est le bras opérationnel où sont adoptées les lois qui bénéficient aux travailleurs de notre pays.

Membre gouvernemental, Portugal – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE) et de ses États membres**. Le **Monténégro**, pays candidat à l'adhésion à l'UE, et la **Norvège**, pays de l'AELE et de l'Espace économique européen (EEE), ainsi que la **Géorgie**, se rallient à cette déclaration.

L'UE et ses États membres attachent une grande importance aux droits de l'homme, y compris aux droits du travail, et reconnaissent le rôle de premier plan que joue l'OIT dans l'élaboration, la promotion et le contrôle des normes internationales du travail.

Nous sommes fermement convaincus que le respect des conventions de l'OIT est essentiel à la stabilité de tout pays, sur le plan social et économique, et qu'un environnement propice au dialogue et à la confiance entre les employeurs, les travailleurs et les gouvernements contribue à jeter les bases d'une croissance solide et durable et de sociétés inclusives.

L'UE et ses États membres restent également attachés au développement durable et à la bonne gouvernance. À cet égard, nous avons accordé à l'État plurinational de Bolivie un accès préférentiel au marché de l'UE, le système de préférences généralisées (SPG+). Ce système se base sur la ratification et la mise en œuvre effective des conventions fondamentales de l'OIT et une bonne coopération avec l'OIT sur ces questions. Si l'UE se félicite des récents échanges positifs avec l'État plurinational de Bolivie, nous constatons qu'aucun rapport du gouvernement n'a encore été reçu en réponse aux conclusions de la commission de 2018 et de 2019 sur la convention. De même, à notre connaissance, aucune mesure de suivi n'a été mise en œuvre.

L'invitation de la commission au gouvernement d'accepter une mission de contacts directs dans le pays peut, selon nous, contribuer à résoudre les difficultés rencontrées dans l'application de la convention. Rappelant que ces missions constituent une forme efficace de dialogue visant à trouver une issue positive aux problèmes en question, l'UE et ses États membres se joignent à la commission pour exprimer le ferme espoir que le gouvernement accueillera une mission de contacts directs dans un avenir proche.

Nous sommes prêts à soutenir le gouvernement dans son engagement effectif envers l'OIT pour la mise en œuvre et l'application des normes du travail et l'organisation de consultations tripartites constructives. L'UE et ses États membres continueront à soutenir le gouvernement de l'État plurinational de Bolivie dans cette entreprise.

Membre gouvernemental, Barbade – Je fais cette déclaration au nom du **groupe des pays d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC)**. Nous apprécions les informations fournies par la ministre du Travail, de l'Emploi et de la Prévoyance sociale de l'État plurinational de Bolivie, concernant le respect de la convention.

Le GRULAC prend note du rapport 2020 de la commission d'experts. En outre, nous prenons note de la réponse du gouvernement de l'État plurinational de Bolivie concernant les efforts qu'il a déployés pour promouvoir un dialogue permanent, ouvert et transparent avec tous les secteurs de la société dans le cadre d'un système politique démocratique et participatif, conformément à sa Constitution.

Nous soulignons la conception du gouvernement, que met en lumière la ministre Mme Navia, concernant la consultation des différents secteurs et la recherche d'un consensus.

En outre, nous soulignons que la décision de fixer le salaire minimum dans ce pays n'est pas une mesure discrétionnaire du gouvernement, mais qu'elle tient compte de la nécessité d'un dialogue préalable et de la prise en compte de l'article 3 de la convention, des besoins des travailleurs et de leur famille et de facteurs d'ordre économique, notamment les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi.

À cet égard, le GRULAC est conscient que la commission d'experts, dans le rapport 2020, mentionne un fait important qui a été souligné par la Confédération syndicale internationale, se référant aux différents facteurs d'ordre économique et social, pris en compte dans la fixation du salaire minimum, notant que, «dans la présente décennie, la Bolivie est le pays de l'Amérique latine qui a augmenté le plus le salaire minimum, sans que les principales variables macroéconomiques subissent des effets négatifs, y compris l'inflation». Cette information indique que le système utilisé par le gouvernement pour fixer le salaire minimum mobilise les efforts nécessaires pour assurer la stabilité économique du pays et les demandes des secteurs. Cet équilibre est souvent très difficile à atteindre.

La pandémie de COVID-19 a touché le monde entier, mais la région d'Amérique latine et des Caraïbes est l'une des plus touchées. Chaque pays de notre région est confronté à des problèmes très complexes qui nécessitent la participation et l'engagement des différents secteurs, visant principalement à surmonter la crise sanitaire et à s'engager sur la voie d'un redressement.

Dans le cas de l'État plurinational de Bolivie, outre la crise sanitaire, le pays est confronté à une crise sociale et politique due à la rupture de l'ordre constitutionnel en 2019. Pour surmonter cette situation, nous appelons le gouvernement, les travailleurs et les employeurs à parvenir au consensus nécessaire pour préserver la stabilité

politique et améliorer la situation sociale et économique du pays, en tenant compte en particulier des secteurs les plus touchés par la pandémie.

De plus, constatant que cette discussion est récurrente au sein de cette commission, nous demandons l'adoption de conclusions techniques qui expliquent clairement les dispositions spécifiques de la convention auxquelles le gouvernement de l'État plurinational de Bolivie ne se conforme pas, et qui respectent un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs.

Compte tenu de tout ce qui précède, nous encourageons le gouvernement de l'État plurinational de Bolivie à poursuivre avec détermination l'application de la convention, et nous encourageons l'OIT à poursuivre sa coopération avec le gouvernement.

Membre gouvernemental, Cuba – Cuba considère que le gouvernement de l'État plurinational de Bolivie a dûment répondu à la demande de la commission d'experts. Depuis 2006, la Bolivie a mis en place des politiques économiques et sociales qui protègent les secteurs historiquement exclus et discriminés. Le gouvernement a indiqué, par l'intermédiaire du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Prévoyance sociale, qu'il remplit le rôle qui consiste à garantir le travail décent, une rémunération équitable et la lutte pour l'élimination des écarts salariaux. Pour fixer le salaire minimum, il prend en considération les indicateurs de croissance économique, le taux de chômage, les fluctuations du marché, le coût de la vie et autres éléments qui lui permettent de saisir la réalité socio-économique du pays. De plus, le gouvernement a augmenté le salaire minimum à quatre reprises depuis 2006. Il s'est également doté d'une législation sur les instances de dialogue et a formulé des propositions en matière de développement et de politiques gouvernementales.

Dans cette perspective, la fixation du salaire minimum est le fruit d'un dialogue avec les différents secteurs, comme le prévoit la convention. Ainsi, l'augmentation salariale tient compte de la position des partenaires sociaux, exprimée dans le cadre des groupes de travail, organisés au plus haut niveau avec les représentants sociaux. Ceci sans ignorer les besoins des travailleurs et de leur famille, compte tenu du niveau général des salaires dans le pays, du coût de la vie, des prestations de sécurité sociale, des facteurs économiques et des niveaux de productivité, ainsi que de l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi.

Compte tenu de ce qui précède, Cuba espère que les conclusions de cette commission, à l'issue de ce débat, seront objectives, techniques, équilibrées et fondées sur les informations fournies par le gouvernement bolivien.

Membre employeur, Argentine – En accord avec nos collègues employeurs, nous regrettons que le gouvernement de l'État plurinational de Bolivie continue d'ignorer les recommandations émises par cette commission en 2018 et 2019.

Comme l'a rappelé le porte-parole des membres employeurs, la commission d'experts demande depuis plusieurs années au gouvernement de prendre des mesures urgentes pour assurer la pleine consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et leur participation directe à la procédure de fixation du salaire minimum. Dans le même esprit, cette commission a exprimé en 2018 la nécessité d'effectuer une mission de contacts directs, ce qui n'a pas eu lieu.

Ce secteur attend des Membres de l'OIT qu'ils respectent de bonne foi les conventions qu'ils ont ratifiées et qu'ils écoutent attentivement les recommandations des organes de contrôle. Dans le cas présent, le gouvernement a ignoré les recommandations et a continué à fixer les augmentations du salaire minimum sans

aucune consultation avec le secteur employeur, et encore moins de manière approfondie comme le prévoit l'article 4 de la convention. Nous comprenons que le fait d'ignorer ainsi les obligations découlant des normes internationales ratifiées est un acte préjudiciable pour tous les mandants.

Nous espérons que cette commission reconnaîtra dans ses conclusions la gravité de la situation et priera instamment le gouvernement de procéder à des consultations approfondies avec les partenaires sociaux au titre de la convention et d'accepter une mission de contacts directs et d'assistance technique du Bureau pour aider à résoudre les difficultés soulevées par l'application de la convention.

Membre gouvernemental, République bolivarienne du Venezuela – Mon gouvernement s'associe à la déclaration du GRULAC. Nous avons noté que le rapport 2021 de la commission d'experts indique, comme l'a déclaré le gouvernement de l'État plurinational de Bolivie, que des consultations sont organisées au titre de la convention pour définir le salaire minimum et que l'on s'efforce de parvenir à un consensus par le dialogue avec les partenaires sociaux représentant les travailleurs et les employeurs boliviens.

Nous gardons à l'esprit que, en fixant le salaire minimum, le gouvernement prend en compte les besoins des travailleurs et de leur famille, en tenant compte des facteurs d'ordre économique et social et des niveaux de productivité, en vue de maintenir un niveau d'emploi élevé, sans que les variables macroéconomiques subissent des effets négatifs, y compris inflationnistes dans le pays.

Nous ne devons pas oublier que la convention ne donne pas d'exemple concret sur la manière dont les consultations en la matière doivent se tenir, et, à cet égard, le gouvernement de l'État plurinational de Bolivie a souligné qu'il tient ces consultations de bonne foi, en cherchant à éliminer les écarts salariaux et à protéger les travailleurs en leur assurant une rémunération équitable.

Enfin, mon gouvernement espère que les conclusions de cette commission seront objectives et équilibrées, afin que le gouvernement de l'État plurinational de Bolivie puisse continuer à progresser dans le respect de la convention.

Membre travailleur, Nicaragua – Les observations adressées à l'État plurinational de Bolivie et soumises à l'examen de la commission ne sont pas très différentes de celles adressées à d'autres pays d'Amérique latine dont les gouvernements ont promu l'augmentation du salaire minimum comme politique sociale pour améliorer la qualité de vie des travailleurs.

Dans le cas de l'État plurinational de Bolivie, l'augmentation de 2 pour cent, annoncée en mai, équivalant à quelque 311 dollars des États-Unis, ne tient pas compte des positions initiales des travailleurs qui souhaitaient une augmentation plus importante.

Les organisations d'employeurs, qui ont une position politique opposée au gouvernement, soutiennent sans aucune preuve économique ou statistique que le montant établi affectera la situation des entreprises et se traduira par un plus grand nombre de travailleurs informels. Pour démontrer que cet argument est dénué de fondement, il suffit de rappeler que le salaire minimum n'a pas augmenté durant toute l'année 2020, période pendant laquelle le pays a subi un coup d'État et une rupture de sa démocratie.

De même, sur la base des statistiques officielles, nous pouvons facilement démontrer que les augmentations des années précédentes n'ont pas affecté les

performances des entreprises, n'ont pas augmenté l'inflation et encore moins l'informalité. Et ce parce que l'incidence des salaires dans la structure des coûts des entreprises est très faible, et aussi parce qu'il est possible de contribuer à l'amélioration de la qualité de vie des travailleurs et de leur famille en conciliant cet objectif avec le maintien de la rentabilité des entreprises.

Nous réaffirmons qu'en l'espèce, ce qui doit être préservé, c'est une politique de salaires minima propice à l'amélioration de la qualité de vie des travailleurs, face à une conception qui désavoue fondamentalement toute politique de salaire minimum, en concertation ou sans concertation, si l'on se réfère à d'autres cas dans lesquels ces questions ont été récemment examinées.

Membre gouvernemental, Chine – Nous remercions le représentant du gouvernement de l'État plurinational de Bolivie. Nous avons lu attentivement le rapport de la commission d'experts. Nous félicitons le gouvernement pour son engagement en faveur d'un dialogue social soutenu, ouvert et transparent avec les partenaires sociaux dans le cadre du système politique démocratique, conformément à la Constitution. Depuis 2006, grâce aux diverses politiques économiques et sociales adoptées par le gouvernement, nous constatons une amélioration du niveau de vie de la population et de la protection nécessaire au développement de secteurs autrefois exclus et défavorisés.

Les entrepreneurs privés de l'État plurinational de Bolivie ont également largement bénéficié de la stabilité économique, politique et sociale et de la sécurité juridique offertes par le gouvernement. Le rôle important que joue le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Prévoyance sociale dans la promotion du travail décent, de l'égalité de rémunération et de l'élimination des écarts salariaux mérite d'être reconnu.

Il convient de souligner que le gouvernement de l'État plurinational de Bolivie s'est engagé, comme le prévoit la convention, dans une consultation approfondie pour discuter et dialoguer avec les employeurs et les travailleurs de tous les secteurs de la société et a fixé le salaire minimum sur la base du consensus obtenu.

Dans ce processus, le pays a pleinement tenu compte de facteurs tels que la croissance économique, le taux de chômage, la volatilité du marché et le coût de la vie et a pris des mesures concrètes adaptées au développement social et économique du pays.

Au cours des quinze dernières années, le salaire minimum dans le pays a quadruplé. Nous notons que l'État plurinational de Bolivie est présenté par la Banque mondiale comme l'un des premiers pays de sa région à avoir réduit l'inégalité des salaires. La proportion de personnes vivant dans l'extrême pauvreté dans l'État plurinational de Bolivie est passée de 38,2 pour cent en 2005 à 15,2 pour cent en 2018. Plus de 3 millions de personnes sont sorties de la pauvreté. On doit se féliciter de ce résultat. À l'heure actuelle, 60 pour cent de la population active du pays pourrait recevoir un niveau de salaire moyen et jouir d'une vie stable, ce qui est conforme aux objectifs de développement durable des Nations Unies.

Nous espérons que les conclusions de la commission sur ce cas refléteront de manière objective et équitable les progrès évidents accomplis par le gouvernement de l'État plurinational de Bolivie en matière de fixation du salaire minimum et de promotion du développement économique et social, afin d'encourager le pays à poursuivre sa mise en œuvre de la convention.

Membre employeur, El Salvador – Le gouvernement a violé les articles 3 et 4 de la convention concernant deux points; d'une part, les facteurs permettant de déterminer le niveau du salaire minimum et, d'autre part, les consultations approfondies avec les partenaires sociaux.

En 2019, comme déjà mentionné dans les conclusions de la commission, le gouvernement a été prié: premièrement, de mener des consultations de bonne foi avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives concernant la fixation du salaire minimum. Je tiens à préciser que, lorsque la commission fait référence à des consultations, c'est «avec les deux secteurs» et pas seulement avec les travailleurs; deuxièmement, que, pour déterminer le niveau du salaire minimum, les besoins des travailleurs et de leur famille, ainsi que les facteurs économiques, doivent être pris en compte, comme le prévoit l'article 3 de la convention; et, troisièmement, qu'il convient de recourir sans délai à l'assistance technique du BIT. Cela étant, le gouvernement ne s'est conformé à aucune des conclusions adoptées par cette commission et a continué dans son rapport à déclarer à tort que l'augmentation annuelle des salaires minima tient compte de la position des travailleurs et des employeurs.

La réalité est qu'il n'a procédé à aucune consultation avec l'organisation d'employeurs la plus représentative de l'État plurinational de Bolivie, et encore moins de manière «approfondie» comme le prévoit l'article 4 de la convention.

Les salaires minima ne concernent pas seulement ceux qui reçoivent ce paiement et les entreprises qui le versent. Les salaires minima ont un impact sur l'ensemble de l'économie d'un pays, car ils constituent l'un des trois principaux signaux macroéconomiques, avec le taux de change et le taux d'intérêt. Fixer des salaires minima avec la participation des deux partenaires sociaux, comme le prévoit la convention, est bénéfique pour l'ensemble du pays.

Nous demandons donc à la commission de parvenir à des conclusions qui permettront de surmonter cette situation.

Membre travailleur, Zimbabwe – Une fois de plus, les employeurs soumettent ce cas à la commission en invoquant le même argument: une augmentation de salaire pour les travailleurs aggravera le chômage. Les entreprises de l'État plurinational de Bolivie vont se retrouver dans une situation catastrophique. Mais, comme la dernière fois, la catastrophe n'aura pas lieu et les entreprises boliviennes continueront à prospérer.

Des salaires permettant de vivre décemment ne coûtent pas d'emplois en théorie, et les faits montrent qu'ils ne coûtent pas d'emplois en pratique. Les études universitaires les plus sérieuses menées au cours des trente dernières années montrent que les augmentations du salaire minimum n'ont aucun effet sur le chômage. Donc, en l'absence de toute preuve scientifique, on pourrait penser que les employeurs ne sont pas vraiment préoccupés par le chômage ou l'informalité. Ils ne veulent tout simplement pas que l'État mène des politiques publiques au bénéfice des travailleurs et de leur famille.

Augmenter les revenus et réduire la pauvreté sont un devoir moral pour tout gouvernement, surtout dans un pays comme l'État plurinational de Bolivie, l'un des plus pauvres d'Amérique du Sud. Le salaire minimum national de l'État plurinational de Bolivie est actuellement d'environ 311 dollars États-Unis par mois. En fait, je défie toute personne ici présente de pouvoir, avec cette somme, mettre sur la table de la nourriture saine, couvrir les frais de transport, d'habillement, les factures de services publics et les soins de santé dans l'État plurinational de Bolivie ou ailleurs.

Que veulent exactement dire les employeurs? Insinuent-ils que leur existence en tant qu'entreprises repose sur l'appauvrissement de la majorité de la société? Si c'est le cas, je leur demande instamment de changer leur modèle d'entreprise immédiatement.

Nous devrions être ici pour exhorter l'État plurinational de Bolivie à augmenter les salaires bien plus qu'un petit 2 pour cent. Ce montant ne répond pas au critère de la convention qui stipule clairement que les salaires doivent répondre aux besoins des travailleurs et de leur famille. C'est là le véritable objectif de la convention.

Membre gouvernemental, Fédération de Russie – La Fédération de Russie partage pleinement l'analyse du représentant de l'État plurinational de Bolivie en ce qui concerne l'application de la convention, compte tenu notamment de la situation des pays en développement.

Nous notons que l'État plurinational de Bolivie a récemment été confronté à d'importants défis en raison de la pandémie de COVID-19. Le gouvernement n'en a pas moins continué à déployer des efforts pour élaborer et mettre en œuvre des politiques socio-économiques qui répondent aux intérêts de tous les Boliviens: protéger les secteurs de l'économie qui se trouvaient dans une situation difficile, garantir des salaires équitables et supprimer autant que possible les graves inégalités de salaires.

Dans l'ensemble, le gouvernement de l'État plurinational de Bolivie a mené un dialogue ouvert et sincère avec tous les partenaires sociaux dans le cadre d'une structure étatique démocratique et inclusive. Le tout reposant sur la Constitution du pays, qui fait de l'équité sociale l'un des principaux objectifs du développement de l'État.

À la lumière de ce qui précède, nous pensons que les plaintes contre l'État plurinational de Bolivie de ne pas avoir respecté les dispositions de la convention n'ont aucun fondement. Nous pensons que la commission devrait noter avec satisfaction les informations contenues dans le rapport détaillé que le représentant de l'État plurinational de Bolivie nous a remis aujourd'hui et clore l'examen de cette question.

Membre employeur, Mexique – Il est regrettable que ce cas se poursuive dans des conditions identiques ou pires que les années précédentes.

Combien de temps devrons-nous encore attendre pour que le gouvernement se conforme aux obligations qui lui incombent en vertu de la convention et aux recommandations formulées par cette commission? Combien de fois devrons-nous encore écouter dans cette enceinte les justifications infondées et injustifiées d'une conduite qui nuit à l'ensemble du pays: les augmentations fixées arbitrairement favorisent l'informalité qui touche déjà plus de 70 pour cent de la population?

Il ne s'agit pas d'un problème mineur, nous savons tous ici que, dans l'informalité, il n'y a pas de travail décent, pas d'emploi durable et que, loin d'améliorer les conditions économiques du pays, elle entraîne une détérioration de la situation dont les effets seront de plus en plus difficiles à inverser.

Nous espérons que le gouvernement fera appel à l'assistance technique du Bureau et recevra la mission de contacts directs dans les plus brefs délais afin de résoudre le problème avec volonté et engagement, en renforçant le dialogue social, par le biais d'une consultation approfondie avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, et dans le respect de la convention.

Autre membre employeur, Mexique – Les explications et rapports reçus par cette commission confirment que le gouvernement de l'État plurinational de Bolivie a manqué de manière répétée et constante aux obligations contenues dans la convention.

Il est grave que le gouvernement ne respecte pas les articles 3 et 4 de la convention: il ne consulte pas les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives afin qu'elles participent aux procédures de fixation des salaires; il refuse de recevoir l'assistance technique du BIT; il fixe les augmentations de salaires en négociant uniquement avec la COB, sans autoriser la participation du secteur employeur.

Le simple fait que, de 2006 à 2021, le salaire minimum ait augmenté de plus de 324 pour cent et que l'informalité dépasse 70 pour cent montre que l'imposition par le gouvernement d'ajustements salariaux, en plus de violer la convention, décourage l'investissement et la création d'emplois formels, en raison de l'incertitude produite dans le secteur employeur.

En conséquence, la commission devrait tenir compte de l'historique du cas et qualifier de grave la violation préméditée de la convention par le gouvernement de l'État plurinational de Bolivie.

Membre gouvernemental, Argentine – Le gouvernement argentin soutient les propos du GRULAC sur l'importance de l'augmentation du salaire minimum dans l'État plurinational de Bolivie. Sans préjudice de ce qui précède, nous voudrions formuler quelques observations et apporter des éléments supplémentaires pour souligner l'importance de cet instrument, la convention nº 131, dans la politique sociale et du travail que mène le gouvernement de l'État plurinational de Bolivie.

L'effet de l'augmentation du salaire minimum dans l'État plurinational de Bolivie doit être considéré dans le contexte d'une politique beaucoup plus large dont l'État bolivien rend compte dans sa défense. À cet égard, il convient de rappeler que l'ensemble de la communauté internationale et l'OIT elle-même se sont résolument engagées à éradiquer la pauvreté à l'horizon 2030 dans le cadre des objectifs de développement durable, et en particulier l'objectif 8: «Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous», dont la mise en œuvre face à la communauté internationale revient à l'OIT. Toute la politique du gouvernement de l'État plurinational de Bolivie est orientée dans cette direction, et cette Organisation devrait l'accompagner dans cette voie.

D'autre part, le gouvernement de l'État plurinational de Bolivie fait preuve d'un niveau de conformité suffisant avec l'article 3 de la convention, avec la mise en place de consultations, non sans difficultés, comme il le signale, difficultés qui ne tiennent pas au gouvernement, raison pour laquelle nous comprenons également que la mission de contacts directs, réservée aux situations graves, ne semble pas être le remède approprié dans cette situation. Selon le gouvernement argentin, si cette commission devait citer le gouvernement de l'État plurinational de Bolivie, ce serait précisément pour reconnaître un cas de progrès dans la mise en œuvre de la convention, dans le cadre du Programme 2030, notamment l'engagement de la communauté internationale d'éradiquer la pauvreté.

Membre gouvernemental, Nicaragua – Le gouvernement de réconciliation et d'unité nationale du Nicaragua présente ses compliments à l'État plurinational de Bolivie, qui a démontré son engagement envers les normes internationales du travail.

Nous reconnaissons les efforts du gouvernement de l'État plurinational de Bolivie pour promouvoir un dialogue permanent, ouvert et transparent avec tous les secteurs de la société, remplissant son rôle dans le cadre d'un système politique démocratique et participatif en vue de construire la justice sociale.

Le gouvernement informe que, par l'intermédiaire du ministère du Travail, il continue de remplir son rôle pour garantir un travail décent, une rémunération équitable et la lutte pour l'élimination des écarts de rémunération, dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

Le gouvernement du Nicaragua souligne que l'État plurinational de Bolivie n'est pas en infraction avec la convention, sur la base des informations présentées par l'État, comme l'a exprimé la Banque mondiale, qui approuve les progrès qu'il a réalisés dans la politique sur les salaires minima, grâce à une analyse multidimensionnelle qui permet de mettre la réalité sociale et économique du pays au service de la défense des travailleurs, pour une juste rémunération de leur travail et l'élimination des inégalités.

Nous demandons instamment que les conclusions de cette commission, fruit de cette discussion, soient objectives, techniques et équilibrées sur la base des informations fournies par le gouvernement de l'État plurinational de Bolivie.

Membre travailleur, Uruguay – Une fois de plus, nous avons un cas comme celui de l'État plurinational de Bolivie dans lequel il est clair que le secteur employeur utilise un argument qu'il ne cesse de dénoncer: que des motifs politiques sont utilisés pour appeler des cas devant notre commission. Il est clair que l'État plurinational de Bolivie figure une fois de plus sur cette liste pour un motif politique parce que la tendance politique du gouvernement en place n'est pas du goût du secteur patronal.

Nous tenons à saluer la politique que mène l'État plurinational de Bolivie en matière de salaire minimum. Si l'on se souvient que l'État plurinational de Bolivie fait partie de notre région, à savoir l'Amérique latine, la plus inégalitaire du monde, il est fallacieux de vouloir opposer le salaire minimum à la création d'emplois, à l'économie formelle, etc. Au contraire, une bonne politique de salaire minimum comme celle de l'État plurinational de Bolivie favorise la consommation et renforce l'économie interne en général, ce qui se traduit par des investissements accrus, une plus grande formalité et l'amélioration des conditions de vie de sa population.

Et, par conséquent, le fondement de la théorie du ruissellement que les employeurs veulent appliquer à nouveau a été empiriquement mis à mal, car tout se déverse vers le bas, du moins ce qui reste, et ce n'est pas la réalité dans l'État plurinational de Bolivie.

Nous ne doutons pas que les employeurs de l'État plurinational de Bolivie vont faire des propositions, mais, jusqu'à présent, ils n'ont proposé aucune politique pour améliorer la vie de la population.

Membre gouvernemental, Sri Lanka – Le gouvernement de Sri Lanka salue les efforts déployés par le gouvernement de l'État plurinational de Bolivie pour assurer la mise en œuvre effective des dispositions de la convention.

Nous prenons note des mesures importantes prises par le gouvernement de l'État plurinational de Bolivie pour fixer le salaire minimum, y compris le dialogue inclusif avec les employeurs ainsi qu'avec les travailleurs, en créant des groupes de travail avec une représentation gouvernementale de haut niveau et l'adoption d'une approche globale couvrant un large éventail d'indicateurs tels que la croissance économique, les taux de chômage, les fluctuations du marché et le coût de la vie pour fixer le salaire minimum conformément à l'article 3 de la convention.

Depuis 2006, le gouvernement de l'État plurinational de Bolivie a quadruplé le salaire minimum. Qui plus est, dans le rapport 2020 de la commission d'experts, la Confédération syndicale internationale de la Bolivie indique que, dans la présente décennie, la Bolivie est le pays d'Amérique latine qui a le plus augmenté le salaire

minimum, sans que les principales variables macroéconomiques subissent des effets négatifs, y compris l'inflation.

Nous soutenons les efforts continus du gouvernement de l'État plurinational de Bolivie pour réduire l'écart économique et les inégalités salariales, en consultation avec les employeurs et les travailleurs, et nous pensons que la commission adoptera une approche équilibrée et objective de la situation dans l'État plurinational de Bolivie.

Membre gouvernementale, Égypte – Nous prenons note des mesures et des efforts déployés par le gouvernement de l'État plurinational de Bolivie pour rendre la législation nationale conforme aux dispositions de la convention en ce qui concerne le salaire minimum.

Le gouvernement favorise un dialogue social durable et constructif avec les partenaires sociaux dans le cadre d'un processus politique démocratique et participatif, conformément aux dispositions de la Constitution bolivienne de 2009, qui fait de la justice sociale un pilier fondamental de l'État, en plus des efforts déployés par le gouvernement pour élaborer des politiques socio-économiques dans le meilleur intérêt des citoyens et pour protéger tous les secteurs qui ont été discriminés et exclus par le passé. Outre les efforts déployés par le gouvernement, par l'intermédiaire du ministre du Travail, pour promouvoir le travail décent, offrant des salaires équitables et s'efforçant de combler les écarts, le gouvernement de l'État plurinational de Bolivie a également pris des mesures successives pour augmenter le salaire minimum en le quadruplant par rapport au point de départ. Le gouvernement de l'État plurinational de Bolivie a tenu à adopter une politique de salaire minimum visant à combler les énormes écarts économiques, bénéficiant ainsi aux secteurs exclus tout en assurant la viabilité des secteurs privé et public.

En conclusion, nous apprécions les efforts et les mesures prises par le gouvernement de l'État plurinational de Bolivie pour assurer la mise en conformité avec la convention nº 131, et nous espérons que les conclusions de la commission refléteront ces efforts.

Représentante gouvernementale – Je voudrais commencer par préciser au représentant des membres employeurs que lors de mon intervention, en tant que ministre de l'État plurinational de Bolivie, je n'ai jamais invoqué, à quelque titre que ce soit, la prétendue impossibilité statutaire du secteur des entreprises à participer à toute négociation ou dialogue. Cela a peut-être été le cas dans les administrations précédentes, mais de tels propos sont caduques.

D'autre part, et c'est fondamental, il faut mentionner que notre cadre théorique, notre cadre juridique et notre cadre politique d'action sont précisément notre Constitution politique de l'État, l'article 9, paragraphe 1, stipulant que: «Les buts et fonctions essentiels de l'État sont de construire une société juste et harmonieuse, basée sur la décolonisation, sans discrimination ni exploitation, avec une pleine justice sociale, afin de consolider les identités plurinationales.» Et je me réfère également, précisément parce qu'il s'agit d'une fonction principale de l'État, à l'article 410, paragraphe 2, sur notre primauté constitutionnelle: «La Constitution est la norme suprême de l'ordre juridique bolivien et prime sur toute autre disposition normative. Le bloc constitutionnel est constitué des conventions et traités internationaux relatifs aux droits de l'homme et des normes du droit communautaire ratifiés par le pays.»

Dans notre État plurinational, nous disposons d'un cadre juridique qui protège et garantit les droits de tous les secteurs. Au nom de cet État plurinational doté d'un modèle économique productif social et communautaire, nous protégeons non seulement tous

les modèles économiques, mais aussi toutes les nations qui composent cet État plurinational.

C'est pourquoi je tiens, tout d'abord, à remercier les manifestations de soutien à l'État plurinational de Bolivie liées à mon intervention et à condamner les rappels à l'ordre, car, tout comme le débat sur la fraude et le coup d'État qui a lieu en Bolivie, la fraude est présumée sans qu'aucune preuve ne soit présentée. On parle d'une éventuelle violation des articles 3 et 4 de la convention, sans qu'aucune preuve ne soit présentée.

Les travailleurs qui sont intervenus ont fait l'éloge de notre État, de notre politique salariale, notamment pour avoir donné la priorité aux besoins des travailleurs et de leur famille. Car n'oublions pas que, pour n'importe quel État dans le monde, les travailleurs ne doivent pas être un numéro de plus, mais une famille qui constitue une partie importante de la population. Par conséquent, nos politiques salariales protègent le bien-être social des familles des travailleurs boliviens, mais aussi la croissance et la stabilité économiques.

Il n'est pas surprenant d'entendre notre représentant des entreprises privées invoquer une attaque pandémique en 2020, qui aurait mis en danger nombre d'entreprises. Mais il oublie de mentionner une administration d'État déplorable, et je lui rappelle que précisément, cette année-là, la hausse des salaires a été de zéro et pourtant c'est l'année où le taux de chômage et des licenciements injustifiés a atteint près de 12 pour cent.

Par conséquent, les politiques économiques des périodes néolibérales n'ont rien à voir avec les prétendues stabilisations économiques.

Nous avons démontré au cours des quatorze années de gouvernement du Président Evo Morales que, au contraire, en faisant usage de notre droit constitutionnel, de notre pouvoir constitutionnel, interventionniste et garant des droits de l'homme et des droits fondamentaux établis dans la Constitution pour toute la population bolivienne, nous avons préservé la stabilité sociale des travailleurs tout en préservant la stabilité économique des entreprises.

Les indicateurs macroéconomiques, bien que certains secteurs ne les considèrent même pas de manière contradictoire, dans notre droit souverain d'utiliser nos données officielles en tant qu'État bolivien, nous montrent que nous retrouvons la croissance, ils nous montrent que nos politiques d'intervention salariale n'ont eu aucun effet sur le taux de chômage, et encore moins sur un prétendu ralentissement de l'augmentation des entreprises boliviennes. Au contraire, tous les chiffres ont été positifs au fil des ans.

En ce qui concerne la mission de contacts directs, qu'il convient aussi de mentionner, l'État plurinational de Bolivie déclare que, étant donné qu'il n'y a pas de violation de la convention – en tout cas elle n'a pas été démontrée lors de cette réunion –, ce mécanisme n'est pas nécessaire et que l'OIT devrait au contraire axer son assistance technique sur la promotion des droits du travail, sur la création d'opportunités d'emploi, mais de travail décent, et sur l'amélioration de la protection sociale.

Nous sommes conscients d'être dans la bonne voie face à ces contradictions de classe dont ont témoigné ces interventions.

Membres employeurs – Tout d'abord, je voudrais dire que les membres employeurs ont accepté sans réserve toutes les déclarations de tous les orateurs; cependant, lorsqu'elles dérapent et ne se réfèrent pas au cas ou au langage parlementaire que cette commission doit observer, il convient de soulever une motion d'ordre, et les membres employeurs demandent que les déclarations du délégué des

travailleurs de l'Uruguay soient retirées du procès-verbal de la réunion de cette commission.

Après cette mise au point, nous sommes surpris de constater que, dans le cas présent, nous assistons à quelque chose de très inhabituel, à savoir que le gouvernement de l'État plurinational de Bolivie et les travailleurs se trouvent dans le même lieu pour exprimer leurs positions. Et ceci, en plus d'être inhabituel, peut être la preuve factuelle, la photographie de ce qui se passe dans l'État plurinational de Bolivie et, concrètement, en ce qui concerne la fixation du salaire minimum national.

Le gouvernement de l'État plurinational de Bolivie continue de ne pas respecter la convention qui, comme toutes les conventions, a été adoptée sur une base tripartite, et cette convention a été librement ratifiée en 1977 par l'État plurinational de Bolivie. Par conséquent, nous n'avons pas à prouver que l'État plurinational de Bolivie doit respecter son engagement international.

D'autre part, la commission est l'un des organes de contrôle de l'OIT, et rien ne nous permet de dénoncer des intentions politiques dans le fait d'exiger le respect des normes adoptées de manière tripartite et ratifiées librement par un État. C'est le cas ici. Il ne convient pas non plus de faire la distinction entre conventions fondamentales, conventions de gouvernance ou conventions techniques, comme dans le cas présent. Toutes sont soumises au mécanisme de contrôle de cette Organisation et toutes doivent être dûment respectées. Il n'y a pas de non-respect léger, il n'y a pas de non-respect négligeable et, dans ce cas, il n'y a qu'une seule situation, qui est le non-respect.

Les employeurs souhaitent une fois de plus, à cette occasion, déclarer qu'il est de leur devoir de dénoncer devant cette commission, avec la plus grande fermeté possible, ce non-respect par l'État plurinational de Bolivie, et d'exiger le respect de ses engagements internationaux. Il est inacceptable qu'un gouvernement méprise le dialogue social simplement parce que les opinions de son interlocuteur ne lui conviennent pas. Cette fois-ci, il s'agit des employeurs mais, dans ce cas comme dans d'autres, les travailleurs pourraient également être concernés, et cette Organisation doit appliquer le même critère pour évaluer toutes ces situations.

Pour ces raisons, les membres employeurs vont proposer les conclusions suivantes pour le cas, dans lesquelles cette commission devra souligner la gravité de la situation et prier instamment le gouvernement: 1) de procéder à des consultations approfondies avec tous les acteurs du travail en matière de fixation des salaires, tant avec les organisations représentatives des travailleurs qu'avec les organisations d'employeurs les plus représentatives, et de tenir compte, dans ces consultations et dans la fixation du salaire minimum, de tous les éléments prévus à l'article 3 de la convention, aux alinéas *a)* et *b)*; 2) de faire rapport sur ces actions à la commission d'experts dans son prochain rapport régulier; 3) d'accepter la mission de contacts directs demandée depuis longtemps par cette commission et l'assistance technique du Bureau, permettant notamment de se rendre compte de la gravité du non-respect qui est aujourd'hui nié par le gouvernement bolivien; et, enfin, 4) en raison de la gravité de cette question, le groupe des employeurs va demander que les conclusions du présent cas fassent l'objet d'un paragraphe spécial du rapport de la présente commission.

Membres travailleurs – Je tiens à remercier le gouvernement de l'État plurinational de Bolivie pour les explications apportées. Nous prenons note de l'indignation exprimée par certains intervenants. Il serait plus que souhaitable de voir la même attitude lorsque nous sommes amenés à discuter des cas où les droits fondamentaux des travailleurs sont bafoués, voire des situations où des vies sont purement et simplement ôtées.

Je ne peux que réitérer notre demande faite au gouvernement de procéder à des consultations concernant la fixation des salaires minima comme le prévoit la convention.

Nous soulignons néanmoins les efforts que le gouvernement a mis en œuvre pour améliorer la vie des travailleurs et exécuter l'engagement pris par la ratification de cette convention. À cet égard, force est de constater que les augmentations du salaire minimum intervenues ont parfaitement tenu compte des facteurs d'ordre économique.

Nous tenons d'ailleurs à indiquer que nous ne partageons absolument pas l'analyse du groupe des employeurs qui établit un lien direct entre l'informalité dans le pays et l'augmentation du salaire minimum. Il s'agit d'une affirmation hasardeuse qui doit certainement faire l'objet d'une analyse plus détaillée.

Un examen rigoureux de la situation doit logiquement nous conduire à bien distinguer les différents aspects afin d'avoir une appréciation appropriée de la situation.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations fournies par le représentant gouvernemental et de la discussion qui a suivi.

La commission rappelle la grande importance que revêt une pleine consultation des partenaires sociaux, ainsi que les éléments à prendre en considération pour déterminer le niveau des salaires minima, comme le prévoit l'article 3 de la convention.

La commission regrette que le gouvernement n'ait pas accepté une mission de contacts directs comme elle l'y avait invité en 2019 afin de mettre en œuvre toutes ses recommandations de 2019.

Par conséquent, la commission, une fois de plus, prie instamment le gouvernement de l'État plurinational de Bolivie:

- **de consulter pleinement les partenaires sociaux sur la fixation des salaires minima; et**
- **de prendre en compte les besoins des travailleurs et de leur famille ainsi que les facteurs d'ordre économique pour déterminer le niveau des salaires minima, comme le prévoit l'article 3 de la convention.**

La commission prie le gouvernement de recourir, sans délai, à l'assistance technique du BIT pour assurer le respect de la convention en droit et dans la pratique.

La commission prie le gouvernement de fournir, en consultation avec les partenaires sociaux, un complément d'information à la commission d'experts sur l'application de la convention avant sa prochaine session en 2021.

La commission prie de nouveau instamment le gouvernement d'accepter une mission de contacts directs de l'OIT avant la prochaine session, en 2022, de la Conférence internationale du Travail.

Représentante gouvernementale – Nous prenons note des conclusions de la commission. Nous regrettons que la commission donne l'impression de défendre le secteur privilégié plutôt que les familles issues des secteurs historiquement vulnérables. Nous sommes préoccupés par le fait que les indicateurs de croissance économique soutenue depuis 2006 n'aient pas été pris en compte, ils mettent pourtant à mal les

arguments des employeurs et contredisent le rapport publié par la commission elle-même.

L'État plurinational de Bolivie prend note des suggestions de la commission et réaffirme sa ferme volonté de parvenir à un État de justice sociale en respectant les principes et les droits inscrits dans la Constitution politique de l'État. Ceux-ci ont d'ailleurs été évoqués hier par le pape, lorsqu'il a plaidé pour que les syndicats et les plus défavorisés n'oublient pas leur véritable vocation, qui est de produire des richesses dont tous puissent bénéficier, et pas seulement une minorité.

Le gouvernement réaffirme qu'il n'y pas de violation de la convention et que par conséquent, une mission de contacts directs n'est pas nécessaire, dans la mesure où le dialogue est la base sur laquelle les politiques de l'État sont générées. Nous demandons au contraire instamment à l'OIT de fournir une coopération technique pour garantir le plein exercice des droits du travail.

Nous insistons sur le fait que la deuxième suggestion de la commission est celle que, en tant que gouvernement démocratique, nous avons prise en compte, mais il semble que ce soit la commission qui ne veuille pas le reconnaître.

Nous sommes sur la liste des cas alors que, pour définir le salaire minimum, nous prenons en compte les facteurs mentionnés dans l'article 3 de la convention. Nous affirmons donc que nous avons réussi à maintenir cet équilibre.

L'État plurinational de Bolivie réitère son engagement à respecter les accords et à continuer de générer de meilleures conditions d'emploi et de travail dignes dans le cadre de sa souveraineté.

Annexe I. Tableau des rapports dus en 2020 sur les conventions ratifiées et reçus depuis la dernière session de la CEACR (au 18 juin 2021)

(articles 22 et 35 de la Constitution)

Le tableau publié dans le rapport de la Commission d'experts, page 843, 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)

Albanie — 15 rapports demandés

· 12 rapports reçus: Conventions nos 11, 81, 87, 98, 111, 129, 135, 141, 144, 151, 154, 177

· 3 rapports non reçus: Conventions nos 100, 185, (MLC)

Bahamas — 6 rapports demandés

· 5 rapports reçus: Conventions nos 11, 87, 98, 144, MLC

· 1 rapport non reçu: Convention no 185

Barbade — 21 rapports demandés

· 4 rapports reçus: Conventions nos 11, 29, 81, 118

· 17 rapports non reçus: Conventions nos 12, 17, 19, 42, 87, 97, 98, 100, 102, 105, 111, 122, 128, 135, 138, 144, 172

Belize — 22 rapports demandés

(Paragraphe 102)

· 6 rapports reçus: Conventions nos 11, 19, 105, 135, 141, 151

· 16 rapports non reçus: Conventions nos 29, 87, 88, 97, 98, 100, 111, 115, 138, 140, 144, 150, 154, 155, 156, 182

Iraq — 13 rapports demandés

(Paragraphe 110)

· 8 rapports reçus: Conventions nos 22, 23, 92, 122, 144, 146, 147, 172

· 5 rapports non reçus: Conventions nos 100, 107, 111, 149, 182

Jamaïque — 14 rapports demandés

(Paragraphe 104)

· 3 rapports reçus: Conventions nos 100, (MLC), (189)

· 11 rapports non reçus: Conventions nos 29, 94, 97, 105, 111, 117, 122, 138, 144, 149, 182

Malaisie — 6 rapports demandés

· 5 rapports reçus: Conventions nos 88, 95, 123, 144, MLC

· 1 rapport non reçu: Convention no 100

Malawi — 17 rapports demandés

(Paragraphe 110)

· 5 rapports reçus: Conventions nos 45, 98, 100, 111, 144

· 12 rapports non reçus: Conventions nos 26, 81, 97, 99, 105, 107, 129, 149, 150, 158, 159, 182

Maldives — 8 rapports demandés

(Paragraphes 104, 106 et 110)

· 1 rapport reçu: Convention no MLC

· 7 rapports non reçus: Conventions nos 29, 100, 105, 111, 138, 182, 185

Nigéria — 6 rapports demandés

(Paragraphes 102 et 110)

· 5 rapports reçus: Conventions nos 88, 94, 100, 111, 159

· 1 rapport non reçu: Convention no 18

Papouasie-Nouvelle-Guinée — 13 rapports demandés

· 1 rapport reçu: Convention no 13

· 12 rapports non reçus: Conventions nos 26, 27, 29, 87, 98, 99, 100, 105, 111, 122, 158, 182

Pays-Bas - Aruba — 13 rapports demandés

(Paragraphes 102 et 110)

· Tous les rapports reçus: Conventions nos 29, 87, 88, 94, 105, 113, 114, 122, 138, 140, 142, 144, 182

Pays-Bas - Sint-Maarten — 3 rapports demandés

(Paragraphes 102 et 110)

· Tous les rapports r çus: Conventions nos 88, 94, 122

République démocratique populaire lao — 7 rapports demandés

· 1 rapport reçu: Convention no 14

· 6 rapports non reçus: Convent ons nos 6, 29, 100, 111, 138, 182

République-Unie de Tanzanie — 15 rapports demandés

(Paragraphe 104)

· 14 rapports reçus: Conventions nos 17, 19, 29, 63, 95, 105, 131, 138, 140, 142, 148, 170, 182, (185)

· 1 rapport non reçu: Convention no 1

République-Unie de Tanzanie.Tanganyika — 3 rapports demandés

(Paragraphes 102 et 110)

· 1 rapport reçu: Convention no 8

· 2 rapports non reçus: Conventions nos 45, 101

Saint-Vincent-et-les Grenadines — 15 rapports demandés

(Paragraphe 110)

· 5 rapports reçus: Convent ons nos 81, 111, 129, 138, 144

· 10 rapports non reçus: Conventions nos 11, 12, 19, 29, 100, 105, 108, 122, 182, MLC

Sao Tomé-et-Principe — 8 rapports demandés

(Paragraphes 102 et 110)

· 5 rapports reçus: Convent ons nos 29, 81, 87, 98, 105

· 3 rapports non reçus: Conventions nos 138, 182, (183)

Sri Lanka — 9 rapports demandés

(Paragraphe 104)

· 6 rapports reçus: Conventions nos 81, 98, 105, 138, 182, (MLC)

· 3 rapports non reçus: Conventions nos 29, 90, 185

Viet Nam — 11 rapports demandés

· 10 rapports reçus: Conventions nos 14, 29, 45, 81, 120, 138, 155, 182, MLC, 187

· 1 rapport non reçu: Convention no 12

Total général

Au total, 1.796 rapports (article 22) ont été demandés,
768 (soit 42,76 pour cent) ont été reçus.

Au total, 208 rapports (article 35) ont été demandés,
158 (soit 75,96 pour cent) ont été reçus.

Annexe II. Tableau statistique des rapports sur les conventions ratifiées
(article 22 de la Constitution)

Relevé des rapports reçus au 18 juin 2021

Année de la réunion de la commission d'experts	Rapports demandés	Rapports reçus à la date demandée		Rapports enregistrés pour la session de la commission d'experts		Rapports enregistrés pour la session de la Conférence	
1932	447	-		406	90,8%	423	94,6%
1933	522	-		435	83,3%	453	86,7%
1934	601	-		508	84,5%	544	90,5%
1935	630	-		584	92,7%	620	98,4%
1936	662	-		577	87,2%	604	91,2%
1937	702	-		580	82,6%	634	90,3%
1938	748	-		616	82,4%	635	84,9%
1939	766	-		588	76,8%	-	
1944	583	-		251	43,1%	314	53,9%
1945	725	-		351	48,4%	523	72,2%
1946	731	-		370	50,6%	578	79,1%
1947	763	-		581	76,1%	666	87,3%
1948	799	-		521	65,2%	648	81,1%
1949	806	134	16,6%	666	82,6%	695	86,2%
1950	831	253	30,4%	597	71,8%	666	80,1%
1951	907	288	31,7%	507	77,7%	761	83,9%
1952	981	268	27,3%	743	75,7%	826	84,2%
1953	1026	212	20,6%	840	75,7%	917	89,3%
1954	1175	268	22,8%	1077	91,7%	1119	95,2%
1955	1234	283	22,9%	1063	86,1%	1170	94,8%
1956	1333	332	24,9%	1234	92,5%	1283	96,2%
1957	1418	210	14,7%	1295	91,3%	1349	95,1%
1958	1558	340	21,8%	1484	95,2%	1509	96,8%
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	1100	256	23,2%	838	76,1%	963	87,4%
1961	1362	243	18,1%	1090	80,0%	1142	83,8%
1962	1309	200	15,5%	1059	80,9%	1121	85,6%
1963	1624	280	17,2%	1314	80,9%	1430	88,0%
1964	1495	213	14,2%	1268	84,8%	1356	90,7%
1965	1700	282	16,6%	1444	84,9%	1527	89,8%
1966	1562	245	16,3%	1330	85,1%	1395	89,3%
1967	1883	323	17,4%	1551	84,5%	1643	89,6%
1968	1647	281	17,1%	1409	85,5%	1470	89,1%
1969	1821	249	13,4%	1501	82,4%	1601	87,9%
1970	1894	360	18,9%	1463	77,0%	1549	81,6%
1971	1992	237	11,8%	1504	75,5%	1707	85,6%
1972	2025	297	14,6%	1572	77,6%	1753	86,5%
1973	2048	300	14,6%	1521	74,3%	1691	82,5%
1974	2189	370	16,5%	1854	84,6%	1958	89,4%
1975	2034	301	14,8%	1663	81,7%	1764	86,7%
1976	2200	292	13,2%	1831	83,0%	1914	87,0%

Année de la réunion de la commission d'experts	Rapports demandés	Rapports reçus à la date demandée		Rapports enregistrés pour la session de la commission d'experts		Rapports enregistrés 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 jusqu'en 1994, selon certains critères, à des intervalles de deux ans ou de quatre ans							
1977	1529	215	14,0%	1120	73,2%	1328	87,0%
1978	1701	251	14,7%	1289	75,7%	1391	81,7%
1979	1593	234	14,7%	1270	79,8%	1376	86,4%
1980	1581	168	10,6%	1302	82,2%	1437	90,8%
1981	1543	127	8,1%	1210	78,4%	1340	86,7%
1982	1695	332	19,4%	1382	81,4%	1493	88,0%
1983	1737	236	13,5%	1388	79,9%	1558	89,6%
1984	1669	189	11,3%	1286	77,0%	1412	84,6%
1985	1666	189	11,3%	1312	78,7%	1471	88,2%
1986	1752	207	11,8%	1388	79,2%	1529	87,3%
1987	1793	171	9,5%	1408	78,4%	1542	86,0%
1988	1636	149	9,0%	1230	75,9%	1384	84,4%
1989	1719	196	11,4%	1256	73,0%	1409	81,9%
1990	1958	192	9,8%	1409	71,9%	1639	83,7%
1991	2010	271	13,4%	1411	69,9%	1544	76,8%
1992	1824	313	17,1%	1194	65,4%	1384	75,8%
1993	1906	471	24,7%	1233	64,6%	1473	77,2%
1994	2290	370	16,1%	1573	68,7%	1879	82,0%
A la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 1993), des rapports détaillés ont été demandés en 1995, à titre exceptionnel, seulement pour cinq conventions							
1995	1252	479	38,2%	824	65,8%	988	78,9%
A la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 1993), des rapports ont été demandés, selon certains critères, à des intervalles de deux ans ou de cinq ans							
1996	1806	362	20,5%	1145	63,3%	1413	78,2%
1997	1927	553	28,7%	1211	62,8%	1438	74,6%
1998	2036	463	22,7%	1264	62,1%	1455	71,4%
1999	2288	520	22,7%	1406	61,4%	1641	71,7%
2000	2550	740	29,0%	1798	70,5%	1952	76,6%
2001	2313	598	25,9%	1513	65,4%	1672	72,2%
2002	2368	600	25,3%	1529	64,5%	1701	71,8%
2003	2344	568	24,2%	1544	65,9%	1701	72,6%
2004	2569	659	25,6%	1645	64,0%	1852	72,1%
2005	2638	696	26,4%	1820	69,0%	2065	78,3%
2006	2586	745	28,8%	1719	66,5%	1949	75,4%
2007	2478	845	34,1%	1611	65,0%	1812	73,2%
2008	2515	811	32,2%	1768	70.2%	1962	78.0%
2009	2733	682	24,9%	1853	67,8%	2120	77,6%
2010	2745	861	31,4%	1866	67,9%	2122	77,3%
2011	2735	960	35,1%	1855	67,8%	2117	77,4%

Année de la réunion de la commission d'experts	Rapports demandés	Rapports reçus à la date demandée		Rapports enregistrés pour la session de la commission d'experts		Rapports enregistrés pour la session de la Conférence	
A la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 2009 et mars 2011), des rapports sont demandés, selon certains critères, à des intervalles de trois ans ou de cinq ans							
2012	2207	809	36,7%	1497	67,8%	1742	78,9%
2013	2176	740	34,1%	1578	72,5%	1755	80,6%
2014	2251	875	38,9%	1597	70,9%	1739	77,2%
2015	2139	829	38,8%	1482	69,3%	1617	75,6%
2016	2303	902	39,2%	1600	69,5%	1781	77,3%
2017	2083	785	37,7%	1386	66,5%	1543	74,1%
2018	1683	571	33,9%	1038	61,7%	1194	70,9%
A la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 2018), des rapports sont demandés, selon certains critères, à des intervalles de trois ans ou de six ans							
2019	1788	645	36,1%	1217	68.1%	CIT 2020 reportée en raison de la pandémie de COVID-19	
En raison du report de la 109e session de la Conférence en juin 2021 dû à la pandémie de COVID-19, le Conseil d'administration a décidé en mars 2020 d'inviter les États membres à fournir des informations supplémentaires sur les rapports soumis en 2019, mettant en lumière les faits nouveaux qui auraient pu survenir entretemps s'agissant de l'application des dispositions des conventions étudiées. En outre, des rapports ont été demandés sur la base d'une note de bas de page adoptée par la commission d'experts demandant un rapport pour 2020 et dans le cadre du suivi des manquements à l'obligation de présenter des rapports							
2020	1796	394	21,9%	712	39.6%	768	42.8%

Rapport de la Commission de l'application des normes

Présentation, discussion et approbation

▶ Compte rendu des travaux 6C

Conférence internationale du Travail – 109e session, 2021
Date: 8 juillet 2021

Séance plénière: Rapport de la Commission de l'application des normes

Samedi 19 juin 2021, 14 h 30
Président: M. Zniber

Présentation, discussion et approbation du rapport de la Commission de l'application des normes

Le Président
(original anglais)

Nous allons maintenant passer au point suivant de notre ordre du jour, à savoir la présentation, la discussion et l'approbation du rapport de la Commission de l'application des normes. La première partie du rapport fait l'objet du *Compte rendu des travaux*, nº 6A. La seconde sera publiée en temps voulu dans le Compte rendu des travaux, nº 6B.

J'ai le plaisir de vous présenter les membres du Bureau de la commission: Mme Corine Elsa Angonemane Mvondo (Cameroun), présidente; Mme Sonia Regenbogen (Canada), vice-présidente employeuse; et M. Marc Leemans (Belgique), vice-président travailleur; ainsi que le rapporteur de la commission, M. Pedro Pablo Silva (Chili).

Je donne maintenant la parole au rapporteur, M. Silva, qui va présenter le rapport de la commission ainsi que les conclusions qu'il contient.

M. Silva
Rapporteur de la Commission de l'application des normes
(original espagnol)

C'est pour moi un honneur de présenter en plénière le rapport de la Commission de l'application des normes. La commission est un organe permanent de la Conférence internationale du Travail chargé, en vertu de l'article 7 du Règlement de la Conférence, d'examiner les mesures prises par les États Membres pour mettre en œuvre les conventions qu'ils ont volontairement ratifiées. La commission examine également le respect des obligations en matière de présentation de rapports et autres obligations en vertu de la Constitution de l'OIT. Il s'agit d'une tribune tripartite unique de dialogue social sur l'application des normes internationales du travail dans le monde entier.

Avant de présenter le rapport, je voudrais vous rappeler que cette 109e session restera dans l'histoire comme la première Conférence internationale du Travail organisée en mode virtuel. Cela bien sûr n'est pas allé sans mal. C'est pourquoi une méthode de travail extraordinaire a été adoptée à l'issue de consultations tripartites organisées entre mars et avril 2021, ce qui a permis à la commission de conclure ses travaux avec succès.

Le rapport dont est saisie ici la commission se compose de deux parties. La partie I contient le rapport général de la commission, qui rend compte de la discussion générale et de la discussion de l'étude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, portant sur les instruments relatifs à l'emploi. La partie II résume l'examen des cas individuels concernant l'application des conventions ratifiées et les conclusions adoptées dans chaque cas. Elle rend compte aussi des discussions sur les cas de manquements graves à l'obligation pour les États Membres de présenter des rapports ou à d'autres obligations constitutionnelles pertinentes.

Cela dit, je vais maintenant détailler certains des principaux points soulevés lors des débats de la commission.

La discussion générale a mis en évidence le dialogue fructueux qui existe entre la Commission de l'application des normes et la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. Cette fertilisation croisée des idées est désormais une pratique établie, utilisée par l'une et l'autre commission pour traiter des questions d'intérêt commun. Par exemple, entre novembre et décembre 2020, les vice-présidents de la Commission de l'application des normes et de la commission d'experts ont eu un échange sur les conséquences de la COVID-19 sur le monde du travail et sur le fonctionnement du système de contrôle des normes de l'OIT.

Dans le même ordre d'idées, lors de la discussion générale et de l'examen de l'étude d'ensemble, la commission a eu le plaisir de recevoir, en qualité d'observatrice, la présidente de la commission d'experts, Mme la juge Graciela Dixon Caton. Je me souviens que, dans son intervention, elle a réaffirmé l'engagement à maintenir cette interaction entre les deux commissions afin d'améliorer l'efficacité et l'efficience du système de contrôle des normes. La commission a également eu le plaisir d'accueillir le président du Comité de la liberté syndicale, M. Evance Kalula, qui a présenté le rapport annuel du comité garantissant la complémentarité des procédures de contrôle.

Bien entendu, la discussion générale a par ailleurs traité des effets de la pandémie sur l'application des normes internationales du travail. Tous les membres ont convenu qu'aujourd'hui, plus que jamais, le respect et l'application effective du système de normes de l'OIT sont essentiels, de même que l'approche centrée sur l'humain promue par la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, qui a été adoptée en 2019. Tous ont reconnu de même la nécessité que le respect des normes internationales du travail s'inscrive dans un véritable dialogue social afin d'assurer une reprise durable et résiliente, synonyme d'emplois productifs, d'entreprises durables et viables et de possibilités de travail décent pour tous.

Lorsqu'elle a examiné l'étude d'ensemble et son addendum, la commission s'est félicitée de l'occasion qui lui était donnée de débattre de la question cruciale de la promotion de l'emploi et du travail décent dans un monde du travail en mutation rapide. Elle a souligné l'urgence de cette question et a noté avec inquiétude l'impact économique et social dévastateur de la pandémie au niveau mondial. Elle a en outre rappelé que l'emploi est au cœur du mandat de l'OIT pour la réalisation de la justice sociale, tel que consacré par la Constitution de 1919 et réaffirmé dans la Déclaration de Philadelphie de

1944 et la Déclaration du centenaire de 2019. La commission a souligné à nouveau combien il est important que l'avenir du travail soit centré sur l'humain, ce qui met les droits des travailleurs et, plus largement, de la personne humaine, au cœur des politiques économiques et sociales. Elle a réaffirmé que, pour assurer une reprise durable et intensive de l'emploi, les États doivent adopter des politiques et des programmes fondés sur les normes internationales du travail et un dialogue social effectif, reposant sur des données factuelles et inspiré par une vision inclusive, qui tienne compte de la dimension de genre et des besoins de groupes spécifiques tels que les femmes, les jeunes, les personnes handicapées et les travailleurs du secteur informel.

La commission a par ailleurs noté que ces mesures devraient reconnaître le rôle primordial du secteur privé dans la création d'emplois et la nécessité de promouvoir la création d'entreprises durables et viables. Les politiques en question devraient de plus encourager l'innovation ainsi qu'une éducation et un apprentissage de qualité tout au long de la vie qui répondent aux besoins du marché du travail.

Enfin, cette année la commission a adopté une liste de 19 cas individuels à examiner. En établissant cette liste, elle a cherché à maintenir l'équilibre souhaité entre les conventions fondamentales, les conventions de gouvernance et les conventions techniques. Elle a aussi veillé à l'équilibre géographique et à l'équilibre entre les pays en développement et les pays développés.

Malgré le temps limité, je suis heureux de constater qu'il a été possible d'examiner tous les cas et que les conclusions correspondantes ont été adoptées. Les gouvernements concernés ont eu la possibilité d'exprimer leurs points de vue, qui sont reflétés dans le rapport de la commission. À cet égard, je tiens à féliciter les parties de la grande détermination dont elles ont fait preuve malgré la difficulté de tenir les débats en mode virtuel.

En conclusion, je tiens à remercier la présidente de la commission, Mme Corine Elsa Angonemane Mvondo, pour sa conduite habile de la réunion et sa gestion efficace du temps, qui ont sans nul doute contribué au bon achèvement de nos travaux. Je saisis aussi cette occasion pour remercier la vice-présidente employeuse, Mme Sonia Regenbogen, et le vice-président travailleur, M. Marc Leemans, qui ont mis leur esprit de collaboration au service des travaux de la commission, et enfin exprimer ma reconnaissance à toute l'équipe du Bureau et à la représentante du Directeur général, Mme Corinne Vargha. En conclusion, je recommande à la Conférence d'adopter le rapport de la Commission de l'application des normes.

M. Leemans
Vice-président travailleur de la Commission de l'application des normes

La Commission de l'application des normes a pu mener et achever ses travaux. Ceux-ci se sont tenus dans des circonstances très particulières qui nous ont contraints à adopter un certain nombre de mesures exceptionnelles. On citera notamment la réduction du nombre de cas qui a généré beaucoup de frustration au sein de notre groupe alors que de nombreux travailleurs continuent de voir leurs droits bafoués partout dans le monde.

Nous pouvons néanmoins nous féliciter d'avoir adopté des conclusions importantes pour ce qui est des cas examinés et nous espérons qu'elles auront un impact sur la réalité. À ce propos, c'est avec une grande préoccupation que nous apprenons la détérioration de la situation s'agissant de certains cas examinés par notre commission

cette année. Nous invitons les gouvernements concernés à faire preuve de sagesse et à assurer la pleine et entière exécution des conclusions adoptées.

En outre, notre Organisation ne saurait accepter que des mesures de représailles soient prises à titre de sanction à la suite des discussions menées en son sein. Comme vous le savez, notre commission fonde ses travaux sur le rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.

On n'insistera jamais assez sur l'indépendance de la commission d'experts. Contrairement à ce qui a été parfois sous-entendu, il ne s'agit pas d'une simple commission technique qui se contenterait de préparer les travaux de notre commission. C'est un organe de contrôle à part entière qui apprécie, de manière libre et indépendante, le respect des conventions et recommandations. Cette indépendance serait d'ailleurs fortement mise à mal si la commission d'experts devait donner suite aux suggestions lui demandant de promouvoir de vagues concepts. À supposer que l'on puisse en tenir compte, ces éléments n'auraient de pertinence qu'au moment de l'élaboration des normes, mais en aucun cas lorsqu'il s'agit d'en assurer le contrôle.

Le groupe des travailleurs n'est aucunement opposé au fait de mener une réflexion sur telle ou telle notion, comme celle des entreprises durables, mais cette réflexion n'a rien à voir avec le contrôle de l'application des normes. Elle peut se tenir dans un autre cadre au sein de l'OIT, comme nous l'avons d'ailleurs fait en 2007. De même, les suggestions du groupe des employeurs concernant le droit à la négociation collective, suggestions que le groupe des travailleurs ne partage pas, doivent être écartées de notre travail.

Par conséquent, il est essentiel de respecter l'expression indépendante des experts concernant toutes les questions examinées, y compris s'agissant du droit de grève. À ce sujet, le groupe des travailleurs tient à rappeler sa position. Il s'agit d'un droit fondamental qui fait partie intégrante de la liberté syndicale et qui est couvert par la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

Nous tenons encore à rappeler que la Commission de l'application des normes n'est pas mandatée pour donner des orientations ou instructions aux experts et certainement pas pour en contrôler le travail. À ce titre, le dialogue qu'entretiennent les deux commissions, dans le respect mutuel et sur un pied d'égalité, a uniquement pour objectif de souligner leur complémentarité et de leur permettre de réfléchir à leur coopération future.

Notre commission a également examiné l'impact de la pandémie sur l'application des normes internationales en consacrant spécialement une discussion à ce sujet. Ce fut là l'occasion d'insister sur la nécessité qu'il y a à respecter les normes, a fortiori dans des contextes comme celui de la pandémie. Il ne saurait y avoir un corpus normatif pour les périodes de prospérité et un autre pour les périodes troublées.

Les normes devront également être au cœur de la reprise post-COVID, une attention particulière devant être portée aux instruments qui offrent un cadre propice à cet effet, comme la recommandation (nº 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017. Il convient en outre que les organes de contrôle assurent un suivi spécifique des mesures prises durant cette pandémie et continuent à en évaluer la conformité avec les normes de notre institution.

L'étude d'ensemble que notre commission a examinée cette année était consacrée à certains instruments liés à la politique de l'emploi, un sujet qui revêt une importance particulière dans le cadre de la reprise post-COVID. Les conclusions adoptées donnent

un aperçu des mesures et actions qui devront être prises. Celles-ci doivent placer les travailleurs et le respect de leurs droits au centre de leurs préoccupations. Il est important de souligner que les États devront assumer une large responsabilité dans ce contexte au moyen d'investissements publics, de la régulation des activités économiques et de l'extension des services publics. Leur capacité d'action doit demeurer intacte et les politiques d'austérité ne doivent plus avoir voix au chapitre. Une activité économique n'a de sens que lorsqu'elle a pour effet d'améliorer le sort de la majorité de la population et non pas seulement celui de quelques-uns. Il est dès lors indispensable de s'assurer que les travailleurs puissent bénéficier des fruits de cette activité qui, sans eux, n'est tout simplement pas possible.

Je souhaite maintenant revenir sur certains événements qui ont émaillé les discussions de notre commission. Nous avons dû déplorer, à plusieurs reprises, que certains aient jugé utile de qualifier des cas traités comme des cas de progrès. À toutes fins utiles, je tiens à rappeler qu'un cas peut être qualifié de cas de progrès uniquement si le groupe des travailleurs et le groupe des employeurs s'accordent explicitement pour le dire, et aucun cas n'a été désigné comme tel cette année. Nous avons également constaté que certains délégués se sont arrogé le droit de déterminer ce qui relevait du champ de nos discussions et ce qui en était exclu. Nous devons rappeler, une fois pour toutes, que le mandat de notre commission porte sur le respect des conventions ratifiées par les États Membres. Tout ce qui concerne, de près ou de loin, le respect des conventions par l'État visé entre dans le champ des discussions de notre commission.

En outre, il me semble important de revenir sur l'usage que certains ont fait des questions de l'ordre en se permettant d'interrompre les interventions et de demander que des déclarations soient retirées du procès-verbal. Cette attitude est bien évidemment inacceptable et il faudra veiller à ce que cela ne se reproduise plus.

La Commission de l'application des normes assume une responsabilité importante au sein du système de contrôle de l'OIT. À l'instar des autres mécanismes de contrôle, elle permet de donner vie aux instruments adoptés par notre Organisation. Au-delà des divergences qui peuvent apparaître, ne perdons pas de vue la raison d'être de notre institution et son mandat qui détermine et conditionne nos activités.

Au nom du groupe des travailleurs, je remercie la présidente de notre commission, Mme Corine Elsa Angonemane Mvondo, le Département des normes, et particulièrement Mme Corinne Vargha, ainsi que les équipes du Bureau des activités pour les travailleurs et la vice-présidente employeuse, Sonia Regenbogen, dont le travail illustre que les divergences n'empêchent pas le respect, et bien sûr tous les membres du groupe des travailleurs pour leur participation active et pour la solidarité dont ils ont fait preuve dans les différents débats. Je vous remercie toutes et tous pour votre attention et vous souhaite le meilleur pour la suite.

Mme Regenbogen
Vice-présidente employeuse de la Commission de l'application des normes (original anglais)

J'approuve le rapport de la Commission de l'application des normes et recommande son adoption. Cette année, en raison de la pandémie en cours, les travaux de la commission se sont déroulés pour la toute première fois sous une forme virtuelle. Dans l'ensemble, le groupe des employeurs se félicite de ce que la commission ait pu mener à bien ses travaux dans les délais impartis, grâce à la discipline et à la coopération de tous

les délégués. Le groupe des employeurs souhaite remercier en particulier la présidente pour sa gestion efficace du temps alloué à une tâche considérable.

Il y a lieu de rappeler aussi les difficultés inhérentes à la tenue d'une session virtuelle. Nous avons remarqué malheureusement que les membres de certaines régions n'ont pas toujours pu participer efficacement à la discussion en raison du décalage horaire ou de problèmes de connectivité. En outre, les séances à heures fixes et limitées dans le temps nous ont parfois obligés à transiger sur l'intensité de la discussion. Il aurait été préférable, à notre sens, d'examiner moins de cas et de les traiter de manière plus approfondie. Néanmoins, malgré ces contraintes, la commission a montré une fois de plus sa capacité à mener un dialogue tripartite axé sur les résultats et à adopter des conclusions claires, consensuelles et sans fioriture.

En ce qui concerne l'examen des cas individuels, le groupe des employeurs se réjouit de constater que de nombreux gouvernements ont déjà commencé à prendre des mesures correctives, ou entendent le faire dans un avenir proche. Il note avec satisfaction que la plupart des gouvernements ont participé de manière constructive aux travaux de la commission et ont exprimé clairement et fermement leur engagement en faveur du système de contrôle.

Les employeurs ont en outre demandé à plusieurs reprises à la commission d'experts de s'en tenir plus strictement au texte des conventions dans ses observations préliminaires sur l'application des conventions ratifiées et, à cet égard, de suivre à la lettre la méthodologie applicable aux termes de la Convention de Vienne sur le droit des traités. Lorsque les conventions de l'OIT prévoient expressément une certaine souplesse dans l'application de leurs dispositions, notamment en utilisant des termes généraux, il convient de ne pas compromettre cette opportunité par des observations restrictives et non contraignantes de la commission d'experts.

Lors de la discussion du rapport général de la commission d'experts, les employeurs ont mis en évidence plusieurs sujets de préoccupation importants qui doivent être traités. Premièrement, nous sommes convaincus de la nécessité de donner une plus grande visibilité aux entreprises durables dans le système de contrôle des normes de l'OIT, ce qui contribuerait à une application plus équilibrée des normes internationales du travail et à une plus forte adhésion de la part des États Membres. Cela vaut tout particulièrement dans le contexte actuel, où les États Membres élaborent et mettent en œuvre des stratégies de relance après la crise du COVID-19, stratégies dans lesquelles les entreprises durables sont appelées à jouer un rôle central et doivent s'y employer. À cet égard, rappelons que le groupe des employeurs voit les choses différemment du groupe des travailleurs et considère que les entreprises durables ont assurément leur place dans le système de contrôle.

Deuxièmement, les employeurs ont formulé des commentaires au sujet des observations non contraignantes de la commission d'experts concernant la promotion de la négociation collective au titre de l'article 4 de la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Nous nous sommes notamment penchés sur les questions suivantes, à savoir: qui bénéficie du droit de négociation collective? Quel est le niveau de négociation collective? Existe-t-il ou non une hiérarchie des normes en vertu de laquelle les conventions collectives ne peuvent s'écarter de la législation applicable et les contrats de travail individuels des conventions collectives applicables? Nous avons aussi abordé les aspects liés à l'obligation légale, pour les employeurs, de négocier. Le groupe des employeurs demande à la commission d'experts et au bureau épaulant ses activités de respecter intégralement le texte de l'article 4 de la convention nº 98, de même que la souplesse qu'il prévoit, afin de permettre aux

pouvoirs publics et aux partenaires sociaux des États Membres de trouver des modalités d'application correspondant à la situation et aux besoins de chaque pays.

Troisièmement, les employeurs doivent une fois encore, s'agissant du rapport général, soulever la question de l'évaluation par la commission d'experts de l'application générale de la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, au regard du droit de grève. Il importe de noter que, non seulement le groupe des employeurs, qui s'est exprimé très clairement en la matière, mais aussi l'ensemble du groupe gouvernemental du Conseil d'administration, dans une déclaration de mars 2015, ont émis l'avis que les conditions et la pratique du droit de grève doivent être définies au niveau national. Il importe en outre de rappeler que l'historique législatif de la convention nº 87 est on ne peut plus clair: ladite convention porte uniquement sur la notion de liberté syndicale et non sur le droit de grève. Par conséquent, les employeurs considèrent que ni le texte de la convention ni les mandants tripartites ne prévoient d'inclure le droit de grève dans cet instrument. C'est pourquoi l'insistance avec laquelle la commission d'experts réclame que les modalités et la pratique du droit de grève soient réglementées en détail dans la convention nº 87 nous paraît de plus en plus préoccupante, car elle s'avère clivante et fragilise le système de contrôle des normes de l'OIT. Soyons clairs, le groupe des employeurs n'a jamais exclu la possibilité d'une discussion tripartite à la Conférence internationale du Travail sur un instrument de l'OIT relatif au droit de grève. Néanmoins, il ne peut accepter que la commission d'experts procède à des évaluations approfondies tendant à créer de nouvelles obligations pour les États Membres, et qu'elle court-circuite ainsi le législateur tripartite de l'OIT, à savoir la Conférence internationale du Travail.

Pour ce qui est de la discussion et des résultats de l'Étude d'ensemble, le rôle du secteur privé en tant que principale source de croissance économique et de création d'emplois, la nécessité de promouvoir un environnement favorable à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables, et le rôle des entreprises durables comme créatrices d'emplois et pour promouvoir l'innovation et le travail décent ont été explicitement reconnus. Nous constatons que les perspectives de ratification des trois conventions examinées – à savoir la convention (nº 122) sur la politique de l'emploi, 1964, la convention (nº 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, et la convention (nº 177) sur le travail à domicile, 1996 – sont limitées. La ratification de la convention nº 177, en particulier, semble rencontrer de gros obstacles. La leçon à retenir est qu'il n'est pas souhaitable de fixer des règles internationalement contraignantes sur des formes particulières de travail, surtout lorsque celles-ci sont extrêmement diverses, tant au plan national qu'au plan international. Nous avons aussi exprimé des inquiétudes quant à l'utilité et l'opportunité de la recommandation (nº 198) sur la relation de travail, 2006, au motif qu'elle concentre son propos sur la relation de travail, ce qui est réducteur. Cela dit, le groupe des employeurs considère que les autres instruments relatifs à l'emploi examinés dans l'Étude d'ensemble ont globalement conservé leur pertinence en tant que points de repère pour concevoir des politiques équilibrées qui contribueront à atteindre l'objectif du plein emploi, productif et librement choisi.

J'en viens maintenant à la discussion des cas individuels et je souhaite mettre l'accent sur plusieurs d'entre eux. Je commencerai par le cas de l'État plurinational de Bolivie qui a trait à l'absence de consultations avec les organisations d'employeurs, ainsi qu'à l'inadéquation des critères servant à fixer le salaire minimum. Nous ne doutons pas que le gouvernement acceptera la mission de contacts directs, sollicitera l'assistance technique du BIT et communiquera des informations avant la prochaine réunion de la commission d'experts en 2021.

Vient ensuite le cas d'El Salvador au regard de la convention (nº 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, lequel est examiné depuis deux ans et concerne la non-réactivation du Conseil supérieur du travail ainsi que des lacunes importantes en matière de dialogue social, et ce, malgré la mission de contacts directs menée par l'OIT en 2017. Nous espérons que le gouvernement acceptera très prochainement la mission de haut niveau.

Enfin, et cela n'a rien d'étonnant, le groupe des employeurs aurait souhaité examiner le cas, très grave et récurrent, de la République bolivarienne du Venezuela au sujet de la convention nº 87. La commission d'experts s'est exprimée dans les termes les plus forts qui soient pour attirer l'attention sur le non-respect systématique des conventions, et a mentionné notamment que le gouvernement n'avait toujours pas accepté les recommandations de la commission d'enquête de l'OIT. Le groupe des employeurs attend avec intérêt le rapport du Directeur général et la discussion de ce cas à la prochaine session du Conseil d'administration qui se tiendra en novembre.

Permettez-moi de souligner que, cette année encore, nous nous sommes efforcés de rédiger les conclusions des cas individuels de manière équitable, juste et équilibrée, en rendant compte des lacunes constatées dans l'application des conventions ratifiées, mais en reconnaissant aussi les progrès accomplis. Les conclusions ne s'inspirent que des recommandations ayant fait l'objet d'un consensus. Nous restons résolument attachés à l'idée que la commission doit adopter des conclusions concises, claires et sans fioriture. Toutes les questions controversées ou tous les désaccords de fond, notamment au regard du droit de grève dans les cas se rapportant à la convention nº 87, ne figurent pas dans les conclusions et n'y sont donc pas traités.

Enfin, le groupe des employeurs aimerait souligner l'importance du suivi des conclusions de la commission qui sont le fruit d'un consensus tripartite sur les questions d'application et circonscrivent, de ce fait, les missions d'assistance technique et de suivi du Bureau. Dans cette optique et compte tenu de la structure tripartite de l'OIT, les employeurs invitent les spécialistes du Bureau des activités pour le groupe des employeurs et leurs homologues du Bureau des activités pour les travailleurs à participer systématiquement à ces activités de suivi et à prêter leur concours aux organisations d'employeurs et de travailleurs de leurs pays respectifs en vue d'instaurer des modalités d'application tenant compte de leurs besoins. Nous insistons également sur le fait que le Bureau joue un rôle capital en aidant les pays à mieux appréhender la manière de se conformer à leurs obligations d'ordre normatif, et nous saluons son action. Nous invitons le Département des normes internationales du travail à continuer de consulter les secrétariats du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs afin que les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives soient en bonne place pour œuvrer à la réussite de leurs missions respectives.

En conclusion, le groupe des employeurs est globalement satisfait du déroulement de la toute première session virtuelle de la commission. Dans l'ensemble, un consensus a été trouvé chaque fois que possible, et les divergences de vues ont été exprimées en tant que de besoin. Selon nous, il y a encore matière à améliorer les travaux de la commission en ce qui concerne l'équilibre, la transparence, la pertinence et l'efficacité de la gouvernance tripartite.

Je voudrais conclure en adressant nos remerciements et notre gratitude au Département des normes internationales du travail pour avoir facilité la tenue cette session sous une forme virtuelle, et en particulier, à sa directrice, Mme Corinne Vargha. Un très grand merci également à notre présidente, Mme Corine Elsa Angonemane Mvondo, pour la diplomatie et l'impartialité dont elle a fait preuve pour

conduire les réunions de la commission et pour son excellente gestion du temps. Elle s'est acquittée de cette mission difficile avec flegme, confiance et toujours dans un esprit constructif. Permettez-moi aussi de prendre le temps de remercier le groupe des employeurs pour son soutien et ses conseils. Nombre de ses membres sont des participants de longue date qui possèdent une expérience et une connaissance approfondies du fonctionnement de la commission. Je tiens en outre à remercier M. Kaizer Moyane, M. Paul MacKay, Mme Annick Hellebuyck, M. Juan Mailhos, Mme Miriam Pinto, Mme Laura Giménez et M. Fernando Yllanes pour leur appui et leur aide lors de la rédaction et de la présentation des observations du groupe des employeurs sur les cas individuels et l'étude d'ensemble. Je tiens de plus à exprimer notre gratitude à Mmes María Paz Anzorreguy et Rita Yip, membres de l'Organisation internationale des employeurs ainsi qu'à M. Christian Hess et Mme María Ángeles Palmi Reig, du Bureau des activités pour les employeurs pour leur inestimable soutien. Nos remerciements s'adressent également au Conseil canadien des employeurs et à son président, M. Kirk Newhook, qui m'ont épaulée dans mes fonctions. Enfin, souhaite remercier mon ami Marc Leemans et toute son équipe. Notre coopération montre que, même si nous ne sommes pas souvent d'accord, nous savons trouver un consensus et exprimer nos divergences de vues de façon respectueuse. Je tiens à remercier de surcroît les représentants des gouvernements qui se sont beaucoup investis dans les travaux de la commission en contribuant de manière constructive et productive à nos discussions. Dans bien des cas, les représentants des gouvernements se sont connectés depuis des fuseaux horaires où il était soit très tôt, soit très tard, et nous leur en savons gré. Enfin et surtout, je remercie naturellement les interprètes qui ont rendu nos échanges possibles dans les différentes langues.

Mme Angonemane Mvondo
Présidente de la Commission de l'application des normes

Je suis très honorée de prendre la parole cet après-midi en ma qualité de présidente de la Commission de l'application des normes de la 109e session de la Conférence internationale du Travail, dans le cadre de l'adoption du rapport de la commission.

La Commission de l'application des normes est l'une des commissions phares de la Conférence internationale du Travail et se situe, avec la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, au cœur du système de contrôle qui fait jusqu'à ce jour la renommée de l'Organisation internationale du Travail. Cette session s'est déroulée dans un contexte très particulier, mais il convient de relever qu'en dépit de ces circonstances inhabituelles nous avons su faire preuve d'une très grande capacité d'adaptation.

Les modalités adoptées dans le cadre des consultations tripartites informelles sur les méthodes de travail de la commission ont préparé la voie à une session sereine et productive. Productive en effet car, malgré les circonstances si singulières dans lesquelles nous avons mené nos travaux, la commission a relevé le défi d'examiner toutes les questions qui étaient inscrites à son ordre du jour.

Cette année, la commission a débattu de thèmes particulièrement d'actualité, comme l'impact de la pandémie sur l'application des normes internationales du travail, ou encore la question de la promotion de l'emploi et du travail décent dans un monde en pleine mutation, sujet de l'étude d'ensemble.

Ces débats ont permis de mettre en évidence l'engagement unanime des mandants de notre Organisation pour concevoir des politiques de relance respectueuses des

normes internationales du travail. Des points de vue différents ont été échangés et ont contribué à enrichir le débat.

Pour ce qui est de l'examen des cas individuels, les débats ont pu se dérouler comme prévu, et tous les cas inscrits sur la liste ont été examinés dans les délais. Là encore, la discussion a été riche et passionnée. Des avis divergents, voire opposés, ont pu être exprimés, mais toujours dans le respect de l'autre, en des termes conformes au langage parlementaire et avec un profond attachement aux normes et au système de contrôle.

Je tiens ici à remercier tous les délégués pour leur engagement et l'esprit constructif avec lequel ils ont participé aux travaux de la commission. Je tiens véritablement à saluer tous ces délégués qui se sont exprimés, et pour la discipline dont ils ont fait preuve, et pour leur esprit de concision. Je sollicite en ce moment leur compréhension et leur indulgence surtout si d'une manière ou d'une autre, lors de leur intervention, je les ai heurtés lorsqu'il a fallu appliquer les limites de temps de parole, qui, nous le savons tous, peuvent générer de la frustration, tant il est important pour toutes et tous les délégués de pouvoir présenter leur point de vue et de contribuer au débat. Cela était d'autant plus difficile pour moi compte tenu de la virtualité de nos discussions.

Les travaux de la commission ont été suivis avec beaucoup d'assiduité par un nombre important de délégués. La plateforme publique a également connu un grand succès. Tout cela témoigne de l'intérêt que génèrent les discussions au sein de la Commission de l'application des normes et, de manière plus générale, de la pertinence et de l'importance du système de contrôle.

N'oublions pas que les questions débattues à la Commission de l'application des normes sont et demeurent au cœur de la vie des travailleurs et des employeurs. Je souhaite remercier en particulier la vice-présidente employeuse, Mme Sonia Regenbogen, et le vice-président travailleur, M. Marc Leemans, pour leur collaboration. Grâce à leur expérience et à leur esprit de convivialité, nous avons pu mener à terme l'examen des questions inscrites à notre ordre du jour. Ces remerciements vont également à mon collègue gouvernemental du Chili, M. Pedro Pablo Silva, pour l'efficacité de son travail et la justesse du bilan qu'il tire de cette session de notre commission.

Enfin, je voudrais exprimer ma sincère et très particulière reconnaissance à la représentante du Secrétaire général, Mme Corinne Vargha, auprès de laquelle j'ai énormément appris et, à travers elle, à tous les membres du secrétariat pour leur professionnalisme et leur collaboration. Ils ont été essentiels dans l'organisation et la réussite des travaux virtuels de cette commission.

Bien entendu, je souhaite saluer l'excellent travail des interprètes qui nous ont permis de nous comprendre parfaitement. Je ne saurais oublier cette année les techniciens qui nous ont permis de nous sentir un peu plus proches les uns des autres, malgré la distance et les différences de fuseaux horaires. Pour conclure, et pour faire écho aux orateurs qui m'ont précédée, s'il ne fallait retenir que deux mots pour résumer les travaux de notre commission, ces deux mots seraient: le dialogue et le respect. Il ne me reste plus qu'à vous recommander de bien vouloir approuver le rapport de la Commission de l'application des normes.

Mme Krüger
Gouvernement (Canada), s'exprimant au nom du groupe des pays industrialisés à économie de marché
(original anglais)

Le groupe des pays industrialisés à économie de marché (PIEM) se félicite du travail accompli cette année par la Commission de l'application des normes, qui s'est acquittée pleinement et avec succès de sa tâche, malgré les difficultés inhérentes à l'organisation de ses travaux sous une forme virtuelle. Nous remercions la présidente, les vice-présidents travailleur et employeur et tous les participants, ainsi que l'ensemble des membres du personnel qui ont travaillé sans relâche en coulisse pour assurer le bon fonctionnement de cette commission au cours de ces dernières semaines.

Nous soulignons l'importance cruciale des travaux de la commission en ce qui concerne la supervision de l'application par les pays des normes internationales du travail qu'ils ont ratifiées et qu'ils se sont engagés à respecter en droit et dans la pratique. Le groupe des PIEM accorde toute sa confiance au système de contrôle de l'OIT et à la commission, et soutient l'indépendance et l'impartialité de la commission d'experts. Le système de contrôle de l'OIT, dont la commission fait partie, est unique: il constitue une pierre angulaire essentielle au mandat et à la mission de l'OIT et il est indispensable à la crédibilité des activités de l'OIT dans leur ensemble. Le groupe des PIEM reste fermement engagé à assurer le bon fonctionnement des mécanismes de contrôle de l'OIT en vue de contribuer à instaurer et à préserver le travail décent et la justice sociale.

M. Nunes
Gouvernement (Portugal), s'exprimant au nom de l'Union européenne et de ses États membres
(original anglais)

J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'Union européenne et de ses États membres. La Macédoine du Nord et l'Albanie, pays candidats à l'adhésion à l'Union européenne, ainsi que l'Islande et la Norvège, pays membres de l'Association européenne de libre-échange et de l'Espace économique européen, s'associent à cette déclaration. Nous souscrivons à la déclaration du Groupe des PIEM.

Je voudrais commencer par remercier le Président de la Conférence, la présidente de la commission, le rapporteur, de même que le Secrétaire général et le secrétariat pour le dévouement et la persévérance dont ils ont fait preuve afin de faire en sorte que cette session de la Conférence soit un succès et que, après leur report d'un an, les travaux de cette commission d'importance puissent se poursuivre dans le contexte de crise résultant de la pandémie de COVID-19. Dans le même ordre d'idées, nous tenons à remercier les porte-parole des travailleurs et des employeurs pour l'esprit constructif qui a dominé leur participation. Nous saluons l'approche et la participation constructives des gouvernements à ce processus. La commission est l'essence même du tripartisme et nous avons la ferme conviction que la volonté d'améliorer la mise en application des conventions doit demeurer une priorité pour tous les mandants.

Nous défendons résolument la nécessité de disposer d'un système de contrôle indépendant, efficace, solide et faisant appel à des experts pour superviser la mise en œuvre des conventions de l'OIT. Nous sommes persuadés qu'un système de contrôle qui fonctionne bien est indispensable pour assurer la crédibilité de l'action menée par l'Organisation dans son ensemble. Nous tenons à souligner l'importance des orientations données par l'OIT pour renforcer l'application des normes internationales

du travail en droit et en pratique. Il serait non seulement vain, mais aussi extrêmement inopportun de mettre sous pression le système en place, en particulier dans le contexte actuel de la pandémie.

L'UE et ses États membres font valoir haut et fort que les expertises indépendantes de la commission sont essentielles pour maintenir un cadre de coopération technique tripartite au service des normes internationales du travail. À cet égard, nous réaffirmons souscrire pleinement au principe selon lequel la démocratie et le plein exercice des droits syndicaux, de la liberté syndicale et du droit d'organisation vont de pair.

Nous exprimons également notre soutien à la commission d'experts lorsqu'elle rappelle que le droit de grève est une composante intrinsèque et une conséquence logique de la liberté syndicale et du droit d'organisation, au sens de la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Nous respectons et défendons sans réserve l'indépendance et l'impartialité des experts – deux notions capitales qui font la force du système de contrôle de l'OIT.

Dans les circonstances actuelles, les droits de l'homme, y compris les droits au travail, et la démocratie sont menacés et remis en question. Comme toujours, les droits de l'homme, la démocratie et l'État de droit, de même que l'approche inclusive et soucieuse des considérations de genre, doivent demeurer au cœur de toutes nos réponses, y compris dans le cadre de la reprise pour sortir de la pandémie de COVID-19. Nous avons la certitude que les normes internationales du travail ont un rôle central à jouer dans la lutte contre la récession socio-économique et pour permettre une reprise plus résiliente.

Nous réaffirmons fermement notre soutien à l'observation de la commission d'experts selon laquelle les mesures de relance ne devraient jamais affaiblir la protection offerte par le droit du travail et la protection sociale, car cela ne ferait que saper davantage la cohésion et la stabilité sociales et éroder la confiance des citoyens dans les politiques publiques.

La Commission de l'application des normes offre un mécanisme unique en son genre permettant à tous les mandants d'examiner l'application des conventions de l'OIT dans le cadre d'un processus tripartite mené dans un esprit constructif, sur la base d'observations impartiales et indépendantes d'experts. Cela permet d'échanger les points de vue et de favoriser les progrès. Nous encourageons les Membres de l'OIT à donner suite aux recommandations et à se conformer aux observations et conclusions formulées, s'il y a lieu sollicitant l'assistance technique du BIT et/ou des missions de contact direct.

L'UE et ses États membres continueront à soutenir pleinement le système de contrôle de l'OIT ainsi que la promotion de la ratification et de la mise en œuvre des normes internationales du travail. Nous restons persuadés que c'est l'un des exemples les plus louables et les plus aboutis d'une instance multilatérale fondée sur des règles, dont l'importance s'est encore accrue avec la crise.

M. Mavima
Ministre de la fonction publique, du Travail
et du Bien-être social (Zimbabwe),
(original anglais)

Je vous remercie de me donner la parole pour faire quelques remarques à la suite de la présentation du rapport de la Commission de l'application des normes. Je souhaite m'exprimer sur les conclusions relatives au cas du Zimbabwe.

Mon gouvernement a pris note des conclusions et tient à souligner que l'assistance technique du Bureau n'est jamais rejetée. Toutefois, le contexte de l'assistance technique apportée à l'issue de l'examen d'un cas de pays doit correspondre au mandat applicable et aux questions examinées. Par conséquent, les questions qui ne sont pas liées à la convention visée, y compris les conclusions antérieures sur d'autres conventions, ne sauraient faire l'objet des conclusions et de l'assistance technique recommandée. À cette fin, les conclusions sur la discussion au titre de la convention (nº 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, ne peuvent être fondées sur les travaux de la Commission d'enquête de 2009 relative à l'observation par le Zimbabwe de la convention (nº 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (nº 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

Avec l'accord de cette commission, le gouvernement du Zimbabwe souhaiterait collaborer avec le Bureau afin de rationaliser l'assistance technique qui est recommandée. Mon gouvernement souhaite faire consigner au rapport qu'il accepte l'assistance technique pour traiter, par le biais d'une réforme de la législation du travail, les aspects de la loi sur le travail (chapitre 28:01) qui ne sont pas en adéquation avec la convention nº 105, et surtout pour aligner cette loi sur le système national de droit pénal.

En revanche, mon gouvernement n'accepte pas le paragraphe spécial. Il fonde sa position sur les éléments suivants: premièrement, il n'y a pas de travail forcé dans les prisons du Zimbabwe; deuxièmement, la commission d'experts n'a jamais prouvé que cette pratique existait au sein du système pénitentiaire du Zimbabwe; troisièmement, la plupart des points figurant dans les rapports de la commission d'experts et ceux présentés par les délégués des travailleurs, en particulier par le vice-président travailleur au cours de la discussion, concernent la convention nº 87, alors que le Zimbabwe ne figure pas sous cette rubrique.

Pour mémoire encore une fois, la commission d'experts n'a pas analysé la nouvelle loi sur le maintien de la paix et l'ordre promulguée en novembre 2019 et elle ne conteste pas l'engagement pris par le gouvernement du Zimbabwe de traiter les problèmes relatifs à la loi sur le travail qui ont trait à la convention nº 105. La conclusion ne tient pas compte des observations faites par plusieurs délégués qui ont constaté l'absence de travail forcé au sein du système pénitentiaire du Zimbabwe et ont félicité le Zimbabwe pour les progrès réalisés en matière de réforme de la législation du travail. Tout aussi pertinent est l'appel de certains délégués à l'engagement et non à la confrontation.

Le Président
(original anglais)

Puisqu'il n'y a aucune autre demande de parole, nous allons procéder à l'approbation du rapport de la Commission de l'application des normes.

S'il n'y a pas d'objection, puis-je considérer que la Conférence approuve le rapport figurant dans le *Compte rendu des travaux*, nº 6A?

(Le rapport est approuvé.)

Au nom de la Conférence, je voudrais exprimer notre profonde gratitude aux membres de la commission et aux membres du secrétariat. Je suis conscient que la commission a tenu une séance prolongée hier afin de mener sa tâche à bien et nous vous en remercions vivement. Les travaux de la Commission de l'application des normes constituent le pilier central de la mission de l'Organisation internationale du Travail, qui consiste à promouvoir la justice sociale, et la commission aborde des sujets aussi complexes que difficiles. J'adresse à chacun d'entre vous mes félicitations pour les résultats très positifs obtenus. La Conférence dans son ensemble vous remercie chaleureusement pour votre dévouement et votre ardeur au travail.

(La Conférence poursuit ses travaux en plénière.)

Faire avancer la justice sociale, promouvoir le travail décent

L'Organisation internationale du Travail est l'institution des Nations Unies spécialisée dans les questions liées au monde du travail. Elle rassemble gouvernements, travailleurs et employeurs autour d'une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, en soutenant la création d'emplois, les droits au travail, la protection sociale et le dialogue social.

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 (CEACR) pour discussion en séance plénière.

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. La présente publication est structurée cette année de la façon suivante:

- Le rapport général de la Commission de l'application des normes de la Conférence.
- Le rapport de la Commission de l'application des normes de la Conférence sur la discussion de l'étude d'ensemble et de la situation dans certains pays.
- Le rapport de la Commission de l'application des normes de la Conférence: présentation, discussion et approbation.

ilo.org

Bureau international du Travail
Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Suisse

Département des normes internationales du travail
T: +41 22 799 7249
F: +41 22 799 6771
E: infonorm@ilo.org
ilo.org/normes